

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMITMEN KARIR  
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DIVISI PENJUALAN  
PT. SUKUN WARTONO INDONESIA KUDUS**

**Skripsi**

untuk memenuhi sebagian persyaratan  
memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun Oleh :

**AISYAH KAMILA**

**(30701900012)**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2023**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMITMEN KARIR  
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DIVISI PENJUALAN  
PT. SUKUN WARTONO INDONESIA KUDUS**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**AISYAH KAMILLA**

**Nim. 30701900012**

Telah disetujui dan diuji dipertahankan di depan dewan penguji guna memenuhi  
sebagaimana persyaratan untuk mencapai gelar sarjana psikologi

Pembimbing,

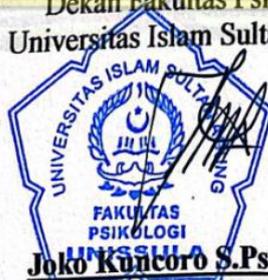
Tanggal,

  
**Dra. Rohmatun, M.Si., Psi**

**10 juli 2023**

Semarang, 10 Juli 2023

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Islam Sultan Agung



**Joko Kuncoro S.Psi., M.Si**  
**NIK.210799001**

**PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMITMEN KARIR  
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* DIVISI PENJUALAN  
PT. SUKUN WARTONO INDONESIA KUDUS**

Dipersiapkan dan disusun oleh :

**AISYAH KAMILLA**

**Nim. 30701900012**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 14 Juli 2023

**Penguji**

1. Joko Kuncoro S.Psi, M.Si
2. Ruseno Arjangga, S.Psi, MA, Psikolog
3. Dra. Rohmatun, M.Si, Psikolog

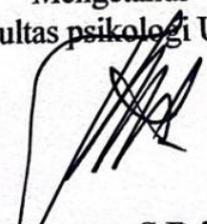


TT  
R  
R

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar sarjana psikologi

Semarang, 14 Juli 2023

Mengetahui  
Dekan fakultas psikologi UNISSULA



**Joko Kuncoro S.Psi., M.Si**  
**NIK.210799001**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya Aisyah Kamila dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun.
2. Sepanjang pengetahuan saya, di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.
3. Jika terdapat hal – hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.



Semarang, 10 juli 2023  
Yang menyatakan,

**Aisyah Kamila**

## MOTTO

*"Barang siapa yang tidak mensyukuri yang sedikit, maka ia tidak akan mampu mensyukuri sesuatu yang banyak."*

*(HR. Ahmad)*

*"Barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat balasannya."*

*(QS. Az-Zalzalah: 7)*



## PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini kepada :

*Mama dan abah yang selalu menyemangatiku, mendengarkanku dan membantuku.*

*Kakak yang selalu ada untukku dan terus menyemangatiku.*

*Almamaterku fakultas psikologi universitas islam sultan agung semarang sebagai wadah saya dalam menimba dan mencari ilmu serta pengalaman yang berharga*

*Dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu menyelesaikan karya ini.*

*Sahabat dan teman-teman yang selalu ada untuk menyemangatiku*



## KATA PENGANTAR

*Assalamu 'alaikum wr.wb*

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan eahmat, taufik beserta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya ini sebagai salah satu syarat guna mencapai derajat S-1 Sarjana Psikologi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Penulis menyadari bahwa dalam menyusun karya ini tidak luput dari berbagai pihak yang telah banyak membantu, mendukung dan menyemangati sehingga karya ini dapat terselesaikan. Penulis dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan selaku dosen wali yang telah memberikan kemudahan dalam proses akademik dan perijinan penelitian, serta bersedia untuk meluangkan waktu, mengajari, dan membimbing dari semester satu hingga sekarang.
2. Ibu Dra Rohmatun, M.Si, Psi. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia untuk meluangkan waktu, mengajari dan membimbing dalam proses penyusunan karya ini.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sebagai tenaga pengajar yang telah memberikan ilmu sehingga penulis mendapatkan pengetahuan dan pengalaman selama menempuh studi ini.
4. Bapak Ibu Karyawan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu dalam proses administrasi.
5. Kepala Devisi Penjualan bapak Helmi Tas'an Wartono yang telah memberikan persetujuan untuk melakukan penelitian di sekolah..
6. Kepada Bapak Broto yang telah banyak membantu dalam proses penelitian.
7. Seluruh karyawan devisi penjualan cabang kodus yang telah bersedia meluangkan waktu untuk melakukan wawancara dan mengisi kuesioner penelitian secara langsung.

8. Ibu Werda (mama) dan bapak Ali Zaenal Abidin (abah) yang telah membesarkan, merawat, mendidik, selalu mendukung apapun yang telah saya lakukan dan kasih sayang yang telah diberikan, terima kasih sudah menjadi orang tua yang hebat dan sabar. Semoga selalu sehat dan diberkahi Allah SWT.
9. Kakak saya Fatimah Karima yang selalu ada untuk saya, menghibur saya dan menyemangati saya selama ini
10. Teman terdekat saya Elita Aurora Az Zahra, Assyifaa' Dita Rihhadatul Aisy Muttaqin, Berliana Marshiela Qotrunnada, Amira Hasna Noor Zaen, Muhammad Syahrizaldi Syiradj, Deviani Salsabila Rianto terima kasih atas dukungan dan doa yang selalu diberikan.
11. Kakak-kakak alumni Kartika Putri Husadani, Shinta Sauma Puspitaningtyas, Annisa Hidayati yang selama ini sudah membantu saya dalam banyak hal, menjadi kakak sebagai panutan dan pendengar yang baik.
12. Teman-teman kelas A 2019 yang luar biasa.

Kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini saya mengucapkan banyak terima kasih. Teman – teman yang sudah memberikan dukungan doa dan semangat kepada saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Saya hanya dapat mendoakan dan menyerahkan kepada Allah SWT semoga mendapat balasan yang setimpal baik di dunia maupun di hari akhir nanti. Amin. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga dengan ketidaksempurnaan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi dan semua pihak yang membutuhkan. *Wassalamualaikum Wr.Wb*

Semarang, 5 juli 2023

**Aisyah Kamila**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
1. Manfaat Teoritis.....	5
2. Manfaat Praktis .....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. <i>Work Life Balance</i> .....	6
1. Definisi <i>Work Life Balance</i> .....	6
2. Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	7
3. Dimensi <i>Work Life Balance</i> .....	11
B. Beban Kerja.....	13
1. Definisi Beban Kerja.....	13
2. Dimensi Beban Kerja .....	14
C. Komitmen Karir.....	15

1.	Definisi Komitmen Karir .....	15
2.	Dimensi Komitmen Karir.....	16
D.	Hubungan Beban Kerja dan Komitmen Karir Terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	17
E.	Hipotesis .....	18
BAB III METODE PENELITIAN.....		19
A.	Identifikasi Variabel .....	19
B.	Definisi Operasional.....	19
1.	<i>Work Life Balance</i> .....	19
2.	Beban Kerja.....	20
3.	Komitmen Karir .....	20
C.	Populasi, Sample, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	21
1.	Populasi.....	21
2.	Sampel Penelitian.....	21
3.	Teknik Pengambilan Sampel Penelitian.....	21
D.	Metode Pengumpulan Data .....	22
1.	Skala <i>Work Life Balance</i> .....	22
2.	Beban Kerja.....	23
3.	Komitmen Karir .....	24
E.	Validas, Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Realiabilitas Alat Ukur... 24	
1.	Validitas .....	24
2.	Uji Daya Beda.....	25
3.	Realibilitas .....	25
F.	Metode Analisi Data.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		27
A.	Orientasi Kacah dan Pelaksanaan Penelitian.....	27
1.	Orientasi Kacah Penelitian .....	27
2.	Persiapan Penelitian .....	28
3.	Uji Coba Alat Ukur .....	30
4.	Uji Daya Beda Dan Estimasi Realibilitas Alat Ukur .....	31
5.	Penomoran Ulang Aitem.....	33

B.	Pelaksanaan Penelitian .....	34
C.	Analisis Data Dan Hasil Penelitian .....	35
1.	Uji Asumsi .....	35
2.	Uji Hipotesis .....	37
D.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	38
1.	Deskripsi Data Skor <i>Work Life Balance</i> .....	38
2.	Deskripsi Data Skor Beban Kerja .....	40
3.	Deskripsi Data Skor Komitmen Karir .....	41
E.	Pembahasan .....	42
F.	Kelemahan .....	45
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....		46
A.	Kesimpulan .....	46
B.	Saran .....	46
DAFTAR PUSTAKA .....		48
LAMPIRAN .....		51



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.	<i>Blue Print Work Life Balance</i> .....	23
Tabel 2.	<i>Blue Print</i> Beban Kerja .....	23
Tabel 3.	<i>Blue Print</i> Komitmen Karir .....	24
Tabel 4.	Sebaran Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> .....	29
Tabel 5.	Sebaran Aitem Skala Beban Kerja .....	29
Tabel 6.	Sebaran Aitem Skala Komitmen Karir .....	30
Tabel 7.	Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba .....	30
Tabel 8.	Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Pada Skala <i>Work Life Balance</i> .....	31
Tabel 9.	Sebaran Nomer Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Pada Skala Beban Kerja .....	32
Tabel 10.	Sebaran Nomer Aitem Daya Beda Tinggi dan Rendah Pada Skala Komitmen Karir .....	32
Tabel 11.	Sebaran Nomor Aitem Skala Penelitian <i>Work Life Balance</i> .....	33
Tabel 12.	Sebaran Nomer Aitem Skala Beban Kerja .....	33
Tabel 13.	Sebaran Nomer Aitem Skala Komitmen Karir .....	34
Tabel 14.	Data Demografi .....	34
Tabel 15.	Hasil Uji Normalitas .....	35
Tabel 16.	Norma Kategorisasi Skor .....	38
Tabel 17.	Deskripsi Skor Pada Skala <i>Work Life Balance</i> .....	39
Tabel 18.	Norma Kategorisasi Skala <i>Work Life Balance</i> .....	39
Tabel 19.	Deskripsi Skor Pada Skala Beban Kerja .....	40
Tabel 20.	Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja .....	40
Tabel 21.	Deskripsi Skor Pada Skala Komitmen Karir .....	41
Tabel 22.	Norma Kategorisasi Skala Komitmen Karir .....	42

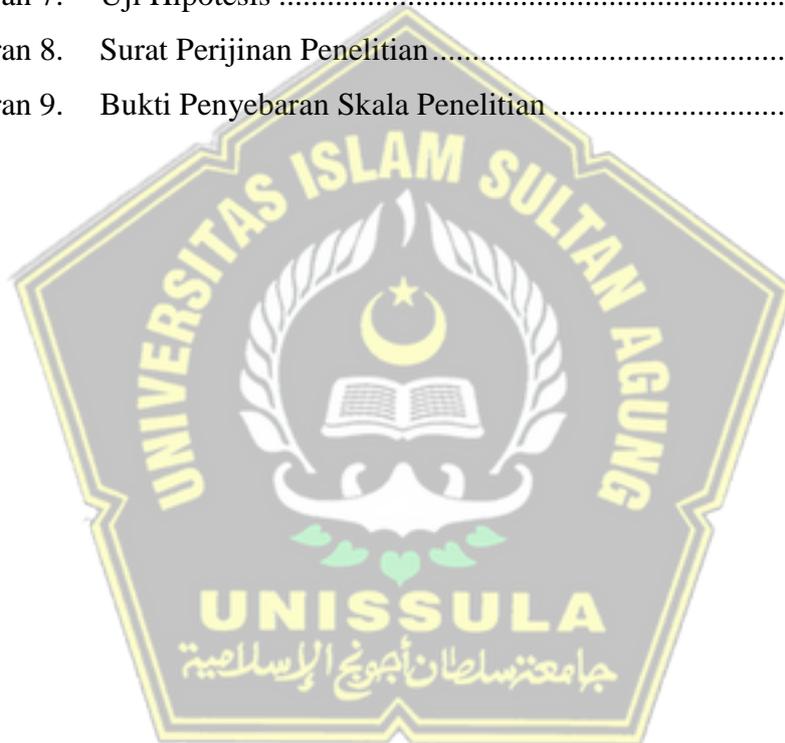
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Rentang Skor Skala <i>Work Life Balance</i> .....	39
Gambar 2.	Rentang Skor Skala Beban Kerja.....	41
Gambar 3.	Rentang Skor Skala Komitmen Karir .....	42



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Skala Uji Coba .....	52
Lampiran 2.	Tabulasi Data Uji Coba.....	63
Lampiran 3.	Reliabilitas Dan Daya Beda Aitem Skala Uji Coba.....	72
Lampiran 4.	Skala Penelitian.....	75
Lampiran 5.	Tabulasi Data Penelitian .....	83
Lampiran 6.	Analisis Data .....	91
Lampiran 7.	Uji Hipotesis .....	97
Lampiran 8.	Surat Perijinan Penelitian.....	99
Lampiran 9.	Bukti Penyebaran Skala Penelitian .....	101



**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN KOMITMEN KARIR  
TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA DEVISI PENJUALAN  
PT SUKUN WARTONO INDONESIA KUDUS**

Oleh :

**Aisyah Kamila**

Mahasiswa Fakultas Psikologi, Universitas Islam Sultan Agung

Email : [aisyahkamila@std.unissula.ac.id](mailto:aisyahkamila@std.unissula.ac.id)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan komitmen karir terhadap *work life balance* divisi penjualan di PT sukun wartono Indonesia. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik studi populasi atau sampel jenuh. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga skala. Skala beban kerja berjumlah 16 aitem dengan koefisien realibilitas 0,841 Skala komitmen karir berjumlah 10 aitem dengan koefisien reliabilitas 0,800 skala *work life balance* berjumlah 25 aitem dengan koefisien realibilitas 0,886. Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda diperoleh skor  $R = 0,698$  dan  $F = 32,388$  dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya secara simultan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan komitmen karir dengan *work life balance* yang berarti hipotesis pertama diterima. Hipotesis kedua dan ketiga menggunakan analisis korelasi parsial. Uji hipotesis kedua dengan hasil uji korelasi parsial antara beban kerja dengan *work life balance* di peroleh skor  $r_{x1y}$  sebesar 0,530 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya ada hubungan positif yang signifikansi antara beban kerja dengan *work life balance* sehingga hipotesis kedua ditolak. Hasil uji korelasi parsial antara komitmen karir dengan *work life balance* di peroleh skor  $r_{x2y}$  sebesar 0,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Artinya ada hubungan positif yang signifikansi antara komitmen karir dengan *work life balance* sehingga hipotesis ketiga diterima. Sumbangan efektif dari kedua variabel bebas adalah 48,8 % , dan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu.

**Kata Kunci :** *Work Life Balance*, Beban Kerja, Komitmen Karir.

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK LOAD AND COMMITMENT  
CARIER TOWARDS WORK LIFE BALANCE IN DIVISION SALES  
PT.SUKUN WARTONO INDONESIA KUDUS**

**By :**

**Aisyah Kamila**

Faculty of psychology, sultan agung Islamic university

Email : [aisyahkamila@std.unissula.ac.id](mailto:aisyahkamila@std.unissula.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the relationship between workload and career commitment to the work-life balance of the sales division at PT Sukun Wartono Indonesia. The sampling method uses population study techniques or saturated samples. The measuring instrument used in this study uses three scales. The workload scale has 16 items with a reliability coefficient of 0.841. The career commitment scale has 10 items with a reliability coefficient of 0.800. The work-life balance scale has 25 items with a reliability coefficient of 0.886. The first hypothesis was tested using multiple regression analysis techniques and obtained a score of  $R = 0.698$  and  $F = 32.388$  with a significance of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This means that simultaneously there is a significant relationship between workload and career commitment with work-life balance, which means the first hypothesis is accepted. The second and third hypotheses use partial correlation analysis. The second hypothesis test with the results of the partial correlation test between workload and work-life balance obtained an  $r_{x1y}$  score of 0.530 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This means that there is a significant positive relationship between workload and work-life balance so the second hypothesis is rejected. The results of the partial correlation test between career commitment and work-life balance obtained an  $r_{x2y}$  score of 0.420 with a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ). This means that there is a significant positive relationship between career commitment and work-life balance so the third hypothesis is accepted. The effective contribution of the two independent variables is 48.8%, and the remaining 51.2% is influenced by other factors such as environmental, organizational, and individual factors*

**Key word : work life balance, work load, carrer commitment**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan yang terjadi saat ini, menjadikan perusahaan memerlukan manusia sebagai pemegang peran penting dalam jalannya aktivitas yang terjadi di perusahaan. Karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung dengan kemampuan sumber daya manusia di dalam perusahaan itu sendiri. Banyak bagian dalam perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang terbaik salah satu dari banyak bagian dalam perusahaan adalah bagian penjualan. Setiap perusahaan dalam bidang apapun pasti menginginkan suatu perkembangan dalam perusahaan tersebut. Untuk mendukung itu, setiap perusahaan harus memperhatikan *Work Life Balance* karyawan secara baik. Melalui penerapan *Work Life Balance* di harapkan adanya peningkatan kinerja yang signifikan yang berimbas pada profit perusahaan.

*Work Life Balance* ialah konsep yang mendukung seseorang untuk menstabilkan antara tuntutan kebutuhan pribadi dengan pekerjaannya (Ramadhani, 2012). *Work Life Balance* dapat diartikan sebagai sebuah usaha bagi karyawan untuk bisa memberikan estimasi waktu yang tepat pada tiap aktivitasnya dalam kesehariannya yakni dengan diri sendiri, keluarga, rekan, dan masyarakat. Sumber daya manusia yang baik dapat tercipta bila *Work Life Balance* dapat di jalankan oleh perusahaan dengan baik pula. Namun banyak perusahaan belum bisa menerapkan *Work Life Balance* dan memfokuskan pada tuntutan saja pada karyawannya dan bertolak belakang dengan kebutuhan kerja mereka (Pratiwi, 2011). Seperti target penyelesaian kewajiban yang memaksakan sehingga kewajiban tersebut dibawa ke rumah, musyawarah kerja hingga tengah malam, lalu dinas luar kota yang terus menerus sehingga waktu dengan keluarga terhalang dan keperluan individu juga terhalang. Hingga, pada tahun 2002 *true carees* pernah melakukan survei mengenai kesetaraan kehidupan pada saat bekerja yang menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 70% dari 1500 partisipan mengutarakan keseimbangan kerja tidak seimbang dengan keinginan individu (Ula dkk, 2019).

Permasalahan *Work Life Balance* memang di alami berbagai perusahaan salah satunya perusahaan tersebut adalah PT. Sukun Wartono Indonesia Kudus. Hal ini dapat ketahui dari wawancara dengan karyawan divisi penjualan di PT. Sukun Wartono Indonesia yang bernama (MA) berusia 25 tahun dengan lama bekerja 2 tahun mengungkapkan bahwa:

*“ untuk pulang terlambat di kantor itu sering mba tapi tidak yang terlalu sering sekali tapi untuk divisi saya yang memang di marketing dan penjualan kan ada target nya biasanya keseharian saya kerja jam pulang itu saya pulang tetapi terkadang di jam saya sedang istirahat dengan keluarga ada saja yang melakukan kontak wa atau telephone untuk menanyakan harga rokok, barang datang tidak sesuai jadwal atau tugas dadakan biasanya istri saya atau anak saya jika sudah begitu protes karena saya di rumah yang seharusnya bersama keluarga tetapi malah sibuk dengan pekerjaan, di katakan prioritas utama saya di pekerjaan sih mba karena untuk menjujung jenjang karir saya di kedepannya, Cuma sebenarnya harusnya sih keluarga utama tapi karena ada tanggung jawab dan untuk karir kedepan saya utamakan kerja dulu, perasaan saya terkadang campur aduk jika masa liburan atau saat quality time dengan keluar masih memikirkan pekerjaan, untuk skala 1-10 pekerjaan di nomer 7 dan keluarga di nomer 3 mba”*

Wawancara juga penelitian lakukan pada karyawan perusahaan berinisial (GW) berusia 32 tahun juga mengungkapkan hal yang serupa menyatakan:

*“ kalau lembur saya sering mba apalagi jika di ajak dadakan oleh bos untuk meninjau took-toko saya tentu tidak bisa menolaknya, terkadang sampai rumah pun saya masih kepikiran tentang kerjaan tidak jarang saya masih membawa pekerjaan di rumah sehingga istti saya protes dan merasa saya terlalu sibuk dengan urusan kantor karena tdak jarang juga saat masa libur saya dapat callingan atau wa dari kantor, tetapi nama nya tanggung jawab kan harus di selesaikan bagaimana pun ya kan mba, untuk sekarang orientasi kedepan saya fokus untuk jenjang karir sehingga saat saya lebih banyak waktu di pekerjaan itu untuk masa karir saya kedepannya skala keseimbangan saya bekerja dan keluarga 1-10 kerja di skala 8 dan keluarga di skala 2 mba.”*

Karyawan lainnya bernama (H) yang berusia 35 tahun juga mengungkapkan hal serupa:

*“ tugas dinas luar kota mba yang kadang saya merasa bimbang karena biasanya jika di taruh untuk pengecekan toko di luar kota bisa pulang 1 kali dalam sebulan saja, kadang itu pun kalua pas saya libur masih aja ada orang kantor wa untung saya belum menikah mba, jika*

*sudah apa keluarga saya tidak protes tetapi kerja memang masih prioritas utama saya mba walaupun jika masa libur saya di telephone menanyakan kerjaan saya masih bisa terima untuk saat ini mba, skala keseimbangan saya bekerja dan keluarga 1-10 kerja di skala 9 dan keluarga di skala 1 mba.”*

Karyawan lain bernama (MJ) yang berusia 24 tahun juga mengungkapkan hal serupa:

*“ keseharian saya untuk saat ini kerja pulang kumpul keluarga ya saya ini kerja 8 sampe 7 jam terus intens dengan keluarga 3 jam sisanya saya istirahat tidur mba, jadi memang dengan keluarga saya tidak begitu lama karena saya kan sudah capek seharian berada di kantor, kadang saya bisa lembur itu kalau mau mendekati akhir bulan dimana mulai pemghitungan target penjualan biasanya kalau sudah begini saya akan bawa kerjaan sampai di rumah biasanya yang protes orang tua saya mba kalau gitu mba, untuk membagi waktu kerja dan keluarga sangat sulit karena waktu dengan keluarga sangat minim karena lebih banyak bekerja, karena saya terkadang di rumah saya masih memegang pekerjaan, untuk saat ini kerjaan adalah utama untuk saya mba, skala keseimbangan saya bekerja dan keluarga 1-10 kerja di skala 7 dan keluarga di skala 3 mba.”*

Berdasarkan wawancara di atas, kesimpulan yang di peroleh dari subjek 1 hingga subjek 4 adalah *Work Life Balance* di tempat tersebut masih rendah dan belum maksimal. Hal tersebut dapat di buktikan dari keterangan subjek 1 dan 2 bahwa beban kerja yang tinggi serta pengaturan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, semua individu harus bisa menyetarakan antara kewajiban kerja dengan kehidupan pribadinya. Selama karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan memuaskan, maka perusahaan pun akan memberikan umpan balik untuk pegawai berdasarkan dengan hasil yang telah di kerjakan untuk perusahaan tersebut baik itu gaji maupun tunjangan lainnya. Perusahaan yang tidak memperhatikan *Work Life Balance* karyawanya harus menerima resiko jika karyawan yang mempunyai etos kerja yang baik memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut.

Fisher (Fisher dkk, 2009) mengatakan bahwa sejumlah faktor, seperti panjangnya jam kerja, beratnya beban kerja, dan kebiasaan untuk mengelola waktu, mempengaruhi *Work Life Balance*. Selanjutnya, kebahagiaan kerja, kepuasan hidup, dan dedikasi profesional tingkat tinggi terhadap bisnis dapat

dipengaruhi oleh ketidakseimbangan yang terjadi dalam keseimbangan kehidupan kerja dan pekerjaan. Beban kerja menurut Simantujuak (Widiasih,2018) merupakan akibat dari aktivitas yang diikuti karyawan. Beban kerja adalah keadaan ketika tugas dari deskripsi pekerjaan harus diselesaikan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan. Terdapat dua beban kerja yang biasanya diberikan kepada tenaga kerja yakni beban kerja dalam jumlah besar dan jumlah kecil (Purwati, 2016).

Selain beban kerja, *Work Life Balance* juga dipengaruhi oleh komitmen karir. Perilaku seseorang dalam mewujudkan tujuan karir yang telah direncanakannya merupakan sebuah komitmen karir. Sebuah karir akan dapat berhasil perlu adanya komitmen yang kuat di mana komitmen seseorang akan karirnya tergambar dari rasa sabar dalam membangun karirnya (Badrianto & Ekhsan, 2021). Karyawan yang memiliki komitmen akan karirnya maka akan tidak pantang menyerah untuk melakukan pekerjaan walaupun beban kerja yang di tanggung nya sangat berat.

Penelitian Rizky dan Tri Wulida Afrianty (2018) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja” yang dilaksanakan di dinas sosial Provinsi Jawa Timur menggunakan *variable intervening* yaitu *Work Life Balance* serta dengan populasi pegawai Dinas Sosial sebanyak 60 orang menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja karyawan akan terganggu akibat beban kerja yang berat yang di terima. Selain itu, penelitian yang berjudul “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial” mengakumulasikan bahwa terdapat sebanyak 84% pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen karir (Ningsih, 2018).

Riset ini berbeda dengan penelitan yang telah dilaksanakan sebelumnya. Tempat serta populasi yang diterapkan pada riset ini berfungsi sebagai pembeda dengan penelitian terdahulu yang dimaksudkan untuk dapat memahami dampak beban kerja yang berlebihan dan komitmen karir dapat mempengaruhi *Work Life Balance*, yang dialami oleh divisi penjualan di PT. Sukun Wartono Indonesia.

## **B. Rumusan Masalah**

Apakah terdapat korelasi antara beban kerja serta komitmen karir karyawan divisi penjualan di PT. Sukun Wartono Indonesia berpengaruh terhadap *Work Life Balance*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Guna menguji hipotesis antara beban kerja serta komitmen karir karyawan divisi penjualan di PT. Sukun Wartono Indonesia terhadap *Work Life Balance*.

## **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti serta secara khusus atau bagi pembaca pada umumnya. Penjelasan teoritis dari beberapa tokoh diharapkan dapat bermanfaat untuk diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari, beberapa manfaatnya yakni:

### **1. Manfaat Teoritis**

Melalui riset ini, diharapkan khasanah ilmu pengetahuan psikologi industri yang berkorelasi dengan beban kerja, komitmen karir, serta *Work Life Balance* dapat bertambah. Selain itu, diharapkan pula dapat dimanfaatkan sebagai wacana ilmiah terlebih dalam disiplin ilmu psikologi.

### **2. Manfaat Praktis**

Temuan riset diharap mampu dijadikan pertimbangan sumber ilmu pengetahuan dalam usaha untuk melakukan peningkatan *Work Life Balance* pada karyawan di perusahaan dan dapat memberikan pemahaman tentang beban kerja dan komitmen karir yang seimbang pada suatu perusahaan yang dialami oleh karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. *Work Life Balance***

##### **1. Definisi *Work Life Balance***

*Work Life Balance* ialah potensi individu dalam upaya mestabilkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya (Ramadhani, 2012). Sementara Delecta mengatakan bahwa definisi *Work Life Balance* yakni potensi seseorang dalam upaya pemenuhan terhadap beban kerja yang dimilikinya dan tanggung jawab terhadap keluarganya (Delecta, 2011). Kemudian, merujuk pada pandangan Robbins dan Coulter (2009) mengenai cakupan sumber daya pada *Work Life Balance program* meliputi kesejahteraan, kesehatan, keseimbangan kehidupan orang tua dan anak, serta pemindahan tempat. Beberapa penawaran seperti program *family-friendly benefits* yang dimiliki oleh perusahaan untuk seorang pekerja menstabilkan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, termasuk *telecommunicating*, *job sharing*, *flexitime*, dan lainnya. Schermerhorn dalam Ramadhani (2012) menjelaskan tentang *Work Life Balance* sebagai suatu bentuk upaya bagi suatu individu dalam penyamaan porsi tanggung jawab pada pekerjaan, diri sendiri, serta keluarga. Selanjutnya, E. Jeffrey Hill, Alan j.Hawkins, dan Maria Ferris (2001) menunjukkan bahwa keseimbangan yang dibentuk oleh suatu individu sesuai dengan waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawabnya di tempat kerja disebut *Work Life Balance*.

*Work Life Balance* sebagaimana pemaparan dari Singh dan Khanna ialah istilah yang cukup meluas sehingga memerlukan pemilihan prioritas tepat antara "hidup" (kebahagiaan, keluarga, waktu luang, serta pengembangan spiritual) serta "pekerjaan" (karir dan ambisi) (Lumunon dkk, 2019). Menurut Hutcheson dan Peggy (2012), pencapaian *Work Life Balance* dapat menimbulkan perasaan senang pada individu. Sedangkan, McDonald dan Bradley (2005), indikator *Work Life Balance* meliputi pembagian waktu, tenaga serta perasaan dalam porsi yang tepat.

Berlandaskan definisi yang telah dijabarkan, peneliti mengerucutkan pada pengertian bahwa *Work Life Balance* ialah suatu keadaan yang terjadi pada diri seseorang yang dapat memberikan porsi seimbang pada kebutuhannya terkait dengan waktu, emosi, sikap, serta tanggung jawab di tempat kerja.

## 2. Faktor Yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Shortland, S dan Cummins (2007) mengemukakan faktor-faktor yang berpengaruh pada individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerjanya antara lain:

- a. Karakteristik Kepribadian memberi dampak pada hidup seorang individu baik di dalam maupun luar pekerjaannya (Widyasari., 2015). Mereka juga mengatakan bahwa suatu individu dengan tipe *attachment* baik juga mempunyai kecenderungan pada *work-life balance* yang baik pula di masa mudanya. Selain itu, mereka mengungkapkan bahwa seseorang dengan kelekatan yang baik memiliki kecenderungan untuk gagal secara positif dibanding dengan yang mempunyai kelekatan yang tidak baik.
- b. Karakteristik Keluarga salah satu faktor terpenting dalam menentukan ada atau tidaknya konflik kehidupan kerja adalah ciri-ciri keluarga. Konflik pekerjaan dan keluarga, misalnya, mungkin dipengaruhi oleh konflik peran dan ketidakjelasan peran dalam keluarga.
- c. Karakteristik Pekerjaan terdapat beberapa hal yang menjadi sebab adanya konflik di tempat kerja di antaranya adalah rutinitas pada saat kerja, ketidakseimbangan waktu kerja, dan tanggung jawab pekerjaan. Jam kerja berdampak pada perasaan individu terhadap seimbangannya kehidupan kerja mereka.
- d. Sikap seseorang memiliki pengaruh terhadap seimbangannya pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Poulose dan Sudarsan, (2014) mengelompokkan 3 faktor yang berpengaruh pada *Work Life Balance*, yakni:

- a. Faktor individu. Faktor individu ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu:
  - 1) Kepribadian seseorang merupakan suatu bentuk kesatuan atas keragaman yang ia serap dari lingkungannya dan orang lain. Tingkat ekstraversi/kesenangan dalam hubungan, kemampuan bersosialisasi, kesadaran/kehati-hatian, neurotisme, dan keterbukaan terhadap pengalaman adalah komponen utama dari kepribadian manusia.
  - 2) *Psychological Well-being* merujuk kepada suatu kondisi seseorang yang bersifat positif. Di antaranya meliputi perasaan mau menerima diri sendiri, perasaan puas terhadap sesuatu, perasaan penuh harapan, serta optimisme.
  - 3) Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan beradaptif individu dalam mengenali, mengelola, meregulasi, dan mengekspresikan emosi diri dan orang lain.
- b. Faktor organisasi
  - 1) Pekerjaan merupakan pengaturan kerja yang fleksibel meminimalkan konflik antara kehidupan di luar maupun di dalam lingkungan kerja. Hal itu dapat membantu karyawan memenuhi keseimbangan antara kehidupan serta pekerjaannya.
  - 2) *Work-life balance policies* merupakan program serta aturan perusahaan bisa membantu karyawan merasakan *Work Life Balance*. Fleksibilitas pada suatu tanggung jawab pekerjaan, izin cuti, jam kerja, dan akomodasi mengenai penitipan anak adalah beberapa aturan yang dapat diterapkan.
  - 3) Dukungan yang diberikan oleh sesama anggota instansi memberi dampak baik pada terciptanya *Work Life Balance*. Frekuensi dukungan yang diberikan mempengaruhi frekuensi yang dirasakan oleh penerima untuk merasakan *Work Life Balance*.

- 4) Stres Kerja pada karyawan dikarenakan terdapatnya rasa tidak nyaman atau bahkan ancaman yang muncul pada saat bekerja. Kesehatan karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat stres kerjanya di kantor yang kemudian dapat mempengaruhinya dengan adanya konflik sehingga *Work Life Balance* tidak tercipta.
  - 5) Teknologi dipengaruhi oleh adanya penggunaan teknologi. Ini dikarenakan teknologi mampu membantu karyawan mempermudah mereka dalam mengakses pekerjaannya sehingga di manapun dan kapanpun dapat dilakukan. Karena itu, teknologi mempunyai dampak positif serta negatif terhadap *work-life balance*.
  - 6) Peran pada konteks ini mengacu pada konsep peran ambiguitas, peran konflik, dan jam kerja yang lebih dari seharusnya. Semakin besar tingkat kekacauan peran pada suatu organisasi, semakin sulit bagi karyawan memenuhi *work-life balancenya*.
- c. Faktor lingkungan
- 1) Jumlah anak serta tugas orang tua terkait dengan keinginan untuk menciptakan *Work Life Balance*. Semakin besar jumlah anak, semakin besar kemungkinan stres dan konflik antara kehidupan keluarga serta profesi karyawan.
  - 2) Dukungan keluarga dalam bentuk bantuan emosional dan instrumental yang diberikan kepada karyawan akan membantu mencapai *Work Life Balance*. Dukungan ini meliputi pekerjaan pasangan, perselisihan rumah tangga, dan harapan keluarga akan perhatian dan penerimaan.

McDonald dan Brandley (2005) mengemukakan *Work Life Balance* berpengaruh pada:

- a. Gender yang mampu mengaruhi *work-life balance* yang berkaitan dengan gender adalah masalah ketidaksetaraan dalam pembagian tugas secara tradisional yang beranggapan bahwa wanita memiliki tugas utama dalam hal pekerjaan rumah. Ini yang menyebabkan seorang pekerja wanita dalam menjalankan tugas karirnya sering mengalami konflik.

- b. *Psychological Well-being* merujuk pada suatu kondisi seseorang yang bersifat positif. Di antaranya meliputi perasaan mau menerima diri sendiri, perasaan puas terhadap sesuatu, perasaan penuh harapan, serta optimisme.
- c. Kecerdasan Emosi merupakan kemampuan karyawan dalam mengelola emosi serta perasaan akan mempengaruhi karyawan dalam pencapaian *work-life balance*. Ini karena dengan kecerdasan dalam mengelola emosi yang dimiliki tinggi maka *work-life balance* juga tinggi.
- d. *Work Arrangements* merupakan fleksibilitas jam kerja mempengaruhi keseimbangan perannya di karir dan di luar karir. Ini terjadi karena karyawan akan mempunyai kesempatan untuk dapat mengatur waktu untuk bekerja serta tanggung jawabnya di pekerjaan dan di luar pekerjaan dengan efektif.
- e. *Work Support* disini yang dimaksud adalah dukungan yang berasal dari tempat kerja misalnya adalah dari rekan sejawat. Penyediaan dukungan dapat terwujud dalam bentuk kebijakan ketenagakerjaan yang memungkinkan karyawan mengelola kewajiban, harapan, serta tanggung jawab mereka secara efektif di seluruh domain profesional serta pribadi mereka. Tingginya dukungan yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi tingginya *Work Life Balance* yang didapat oleh karyawan.
- f. *Job Stress* dalam pekerjaan merupakan situasi tidak nyaman yang dirasakan karyawan di lingkungan pekerjaannya yang cenderung membuat dirinya tertekan. Kondisi seperti ini akan menghambat tercapainya *work-life balance* pada karyawan.
- g. *Childcare Responsibilities* merupakan jumlah anak dan tugas menjadi orang tua berkorelasi erat dengan tingkat keseimbangan antara peran profesional serta peran keluarga. Karyawan dengan jumlah anak serta tugas pengasuhan yang berat memiliki tingkat *work-life balance* yang rendah.
- h. *Family Support* merupakan dukungan yang dimaksud di sini adalah dukungan yang berasal dari keluarga. Dukungan ini sangat berpengaruh

tehadap tingkat *work-life balance* karyawan karena dengan dukungan sosial keluarga yang tinggi akan membantu karyawan dalam mencapai *work-life balance* yang tinggi pula.

Penelitian Rizky dan Tri Wulida Afrianty (2018) yang dilaksanakan di dinas sosial Provinsi Jawa Timur dengan judul, “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja” yang menggunakan variabel intervening yaitu *Work Life Balance* serta dengan populasi pegawai dinas sosial sebanyak 60 orang menghasilkan temuan yang menunjukkan bahwa tingginya beban kerja pada karyawan berkorelasi pada turunnya *Work Life Balance* yang mereka terima. Penelitian yang diteliti oleh Ningsih (2018) dengan judul, “Hubungan antara *Work Life Balance* dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial” mengakumulasikan bahwa terdapat sebanyak 84% pengaruh *Work Life Balance* terhadap komitmen karir (Ningsih, 2018).

Berlandaskan berbagai faktor yang sudah dijabarkan di atas, *work-life balance* dipengaruhi faktor-faktor berupa faktor eksternal dan internal. Faktor internal berupa kepribadian, *psychological well-being*, kecerdasan emosi, serta sikap. Sementara faktor eksternal berupa dukungan kerja dan keluarga, kebijakan perusahaan, stres kerja, childcare responsibilities, teknologi, *work arrangements*, gender, dan karakteristik pekerja.

### 3. Dimensi *Work Life Balance*

*Work Life Balance* berdasarkan penjelasan dari (Fisher dkk, 2009) memiliki empat dimensi, yakni:

- a. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*) merupakan tingkat tinggi rendahnya kualitas pekerjaan dapat menjadikan kualitas hidup individu lebih meningkat. Misal, jika seseorang memiliki keterampilan ketika bekerja dimungkinkan individu dapat memanfaatkannya secara benar di keseharian.

- b. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*) merupakan tingkat tinggi rendahnya kualitas kelangsungan hidup pribadi individu dapat berdampak dalam meningkatkan performa di lingkup pekerjaan. Misal, jika seseorang bahagia di kelangsungan hidup pribadi sehingga pekerjaan dan suasana hati bisa terselesaikan secara baik.
- c. PLIW (*Personal Life Interference of Work*) merupakan tingkat tinggi rendahnya kualitas kelangsungan hidup pribadi individu dapat menjadi pengganggu kelangsungan hidup pekerjaan. Misal, bila individu terjadi masalah di kelangsungan hidupnya sehingga dapat memberi pengaruh negatif atau terganggunya kinerja ketika menjalankan pekerjaan.
- d. WIPL (*Work Interference Personal Life*) merupakan tingkat tinggi rendahnya kualitas pekerjaan bisa menghambat kelangsungan hidup pribadi individu, yang artinya keberadaan interferensi ini menunjukkan seseorang mempunyai kualitas *work-life balance* yang buruk. Misal, suatu pekerjaan bisa mempersulit seseorang mengatur waktu kelangsungan hidupnya.

McDonald B (2005) memaparkan dimensi *Work Life Balance* yakni:

- a. Keseimbangan Kepuasan merupakan adanya hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja dalam menjalankan tugas kerja ataupun hal di luar pekerjaan.
- b. Keseimbangan Waktu merupakan adanya waktu yang seimbang bagi karyawan perihal aktivitasnya di dalam maupun luar tanggung jawab kerja.
- c. Keseimbangan Keterlibatan merupakan adanya implikasi komitmen dan psikologi saat melakukan pekerjaan atau di luar kerja. Berdasarkan dimensi yang diungkapkan, terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi *Work Life Balance* yakni keseimbangan kepuasan, keseimbangan waktu, serta keseimbangan keterlibatan.

Berdasarkan dimensi yang di ungkap diatas, *Work Life Balance* di pengaruhi oleh WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*), PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*), PLIW (*Personal Life Enhancement of Work*), WIPL (*Work Interference Personal Life*).

## **B. Beban Kerja**

### **1. Definisi Beban Kerja**

Berlandaskan definisi BKN dalam Taufan Mohammad (Pongan, 2019), beban kerja ialah frekuensi rerata dari tiap jenis pekerjaan pada periode tertentu. Beban kerja setiap organisasi dapat diprediksi menggunakan perhitungan atau pengalaman. Beban kerja menurut Ambar (2006) dan Nurdin (2011) ialah jumlah total tugas serta tanggung jawab yang wajib diselesaikan oleh organisasi atau unitnya dalam jumlah waktu tertentu dan dengan jumlah karyawan tertentu. Sedangkan menurut Nurwahyuni Siti (2019) beban kerja yakni kuantitas tugas yang diberikan berdasarkan produk dan aturan waktu yang harus dilaksanakan sesuai dengan kapasitas kerja dan menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau jabatan tertentu. Beban kerja bisa bersifat mental dan fisik. Beban fisik bisa diketahui dari banyaknya karyawan yang mempergunakan kekuatan fisik misal dalam mendorong, mengangkat, mengangkut, dan menjahit. Beban kerja mental, di sisi lain, dapat diukur dengan jumlah aktivitas mental yang diperlukan untuk mengingat kebutuhan akan konsentrasi, menghadapi kejadian yang tidak terduga, mengidentifikasi masalah, dan membuat keputusan terkait pekerjaan yang tepat.

Suwatno (2003) mengatakan beban kerja ialah banyaknya aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu instansi dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan secara sistematis dari mempergunakan teknik analisis beban kerja, teknik analisis jabatan atau teknik manajemen lain guna memperoleh informasi mengenai efektifitas dan efisiensi kerja sebuah instansi.

Merujuk pada definisi yang telah dipaparkan pada paragraf sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja ialah kondisi yang

mengharuskan seorang individu menyelesaikan tugasnya dalam batasan waktu yang telah ditentukan.

## 2. Dimensi Beban Kerja

Sritomo mengatakan bahwa terdapat 3 dimensi yang digunakan dalam beban kerja Sritomo (2007) yaitu:

- a. *Time load* merupakan waktu yang tersedia untuk merencanakan, melaksanakan dan memantau tugas. Berdasarkan kategori yaitu beban waktu tinggi, sedang, dan rendah.
- b. *Mental effort load* mencakup perkiraan upaya mental yang diperlukan untuk merencanakan penyelesaian tugas. Berdasarkan kategori yaitu beban usaha mental tinggi, sedang, dan rendah.
- c. *Psychological stress load* merupakan ukuran tingkat risiko, kebingungan atau frustrasi yang terikat dengan melakukan atau menyelesaikan tugas. Menurut klasifikasi dibagi menjadi beban tekanan psikologis tinggi, sedang, dan rendah.

Putra (2012) mengategorikan 4 dimensi beban kerja yakni:

- a. Target yang harus dicapai merupakan studi ini mengkaji dampak ukuran target terhadap penyelesaian tugas serta persepsi hasil kerja pada jangka waktu yang telah ditentukan.
- b. Kondisi pekerjaan merupakan kondisi ini merujuk pada sikap individu mengenai kondisi pekerjaan yang dilaksanakannya. Misalnya membuat putusan dengan cepat dan tepat, serta kemampuan menghadapi keadaan yang tidak terduga seperti bekerja melewati waktu yang ditetapkan.
- c. Penggunaan waktu merupakan pekerjaan dikerjakan secara langsung pada kegiatan yang memiliki kaitan dengan bidang produksi.
- d. Standart pekerjaan merupakan kesan yang dimiliki oleh karyawan dalam pekerjaannya. Seperti, timbulnya perasaan terhadap beban kerja yang dibebankan dengan tenggat waktu yang telah ditentukan.

Secara ergonomis fisiologis menurut Tarwaka & Bakri (2004) ada 3 jenis beban kerja, yaitu :

- a. Beban kerja fisik energentis yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja atau otot, beban kerja fisik eneretis dibedakan menjadi beban kerja statis dan beban kerja dinamis.
- b. Beban kerja perfektif yaitu beban kerja yang ditimbulkan oleh kerja mental (otak) dan kerja panca indera terutama penglihatan dan pendengaran, keterlibatan kontraksi otot dan dengan sendirinya sumber energi atau kalori yang mendukungnya relative kecil.
- c. Beban kerja biomekanik yaitu beban kerja yang disebabkan terutama oleh kerja statis dan kerja dinamis yang berhubungan dengan sikap (posisi) tubuh atau bagian tubuh serta berat badan pada waktu kerja yang kurang tepat ( daya tahan).

Berdasarkan dimensi yang di ungkapkan diatas, beban kerja terdiri dari beberapa aspek dimensi yakni: “fisik, perspektif, dan biomekanik”.

### C. **Komitmen Karir**

#### 1. **Definisi Komitmen Karir**

Artiana (2004) mengatakan komitmen merupakan ikatan atau ikrar dari seseorang atas tindakan yang akan dilakukan dimana ada hubungannya dengan penentuan perilaku. Komitmen karir ini adalah tindak lanjut dari suatu studi terkait komitmen akan kerjaan yang dilaksanakan oleh Marrow tahun 1983. Merujuk studi tersebut, Teka kembali mengemukakan konsep komitmen karir. Blau (1985) menegaskan komitmen karir diartikan sebagai sikap seorang individu atas pekerjaan mereka. Gagasan komitmen karir telah berevolusi untuk mencakup aspek pribadi dari karir seseorang, yang mengindikasikan konstruksi yang mewujudkan serta berdampak pada dukungan berbagai keterlibatan kerja dalam domain pekerjaan tertentu, serta bermanifestasi dalam perilaku yang membahas ketidakpuasan dengan pencapaian tujuan profesional (Artiana, 2004).

Komitmen karir merupakan sikap seorang individu untuk mewujudkan tujuan karir yang dikehendakinya. Sebuah karir dapat berhasil, perlu adanya komitmen kuat, dimana komitmen seseorang akan karirnya tergambar dari rasa sabar dalam membangun karirnya. Individu yang memiliki komitmen akan karirnya maka akan tidak pantang menyerah untuk menggapainya (Ballout, 2009).

Berdasarkan sejumlah definisi yang sudah diuraikan tersebut didapatkan kesimpulan bahwasanya komitmen karir adalah sikap seorang individu atas karir atau profesinya yang tercermin dari ketahanan dan menggapai karir dan kehendaknya untuk tetap tidak pantang menyerah meski adanya masalah yang terjadi dalam menggapai karirnya.

## 2. Dimensi Komitmen Karir

Blau, Carson dan Bedeian (1985) mengemukakan ada 3 dimensi komitmen karir yaitu:

- a. *Career planning* merupakan suatu komponen yang mencerminkan keahlian atau kebutuhan individu dalam Tindakan perencanaan tujuan, pengembangan karir, dan pengaturan pencapaian karir yang harus dilaluinya.
- b. *Career resilience* merupakan ketekunan saat dihadapkan situasi sulit pekerjaan, komponen ini menggambarkan daya tahan akan gangguan ataupun kesulitan yang dihadapi dalam suatu profesi.
- c. *Career identity* merupakan suatu komponen karir yang menggambarkan keterkaitan emosi saat mendekati karir tertentu.

Darden, Hampton & Howell (1989) mengungkapkan bahwa terdapat 3 dimensi karakteristik yang memiliki pengaruh dalam komitmen karir, yakni:

- a. Karakteristik Pribadi mencakup variabel yang berhubungan dengan individu yang meliputi masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, kepribadian, suku, umur, kebutuhan pribadi seperti; harapan, inspirasi, minat, pemberdayaan psikologis, dan motivasi.

- b. Karakteristik Pekerjaan merupakan hubungan dengan tantangan yang muncul saat kerja, peluang relasi, dan umpan balik dari instansi.
- c. Karakteristik Hubungan Kerja mencakup perasaan yang diinginkan, pengalaman kerja, persepsi gaji, sikap rekan sejawat, dan dukungan dari rekan sejawat.

Berdasarkan dimensi yang di ungkap diatas, komitmen karir di pengaruhi oleh beberapa aspek dimensi yaitu: *career planning*, *career resilience*, dan *Career identity*.

#### **D. Hubungan Beban Kerja dan Komitmen Karir Terhadap *Work Life Balance***

*Work-life balance* Schermerhorn (2005) menjelaskan keadaan individu yang dapat memberi porsi seimbang terhadap kebutuhan kerja, pribadi, dan keluarga. Kondisi menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan keluarga membutuhkan proses. Tidak semua individu bisa menyeimbangkan kehidupan dan pribadinya banyak yang mengalami tekanan saat bekerja. Penelitian (Widyasari., 2015) menemukan ada beberapa faktor *Work Life Balance*, salah satunya adalah karakteristik pekerjaan. Peneliti (Purwati, 2016) pada kalangan devisi penjualan PT.Ulam Tiba Halim (Marimas) menunjukan bahwa karakteristik pekerjaan adalah beban kerja yang berhubungan signifikan dengan *Work Life Balance*.

Karakteristik pekerjaan memiliki beberapa kontribusi dalam pertumbuhan perusahaan yang bisa berisi tentang beban kerja karyawan dan komitmen karir karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebihan meningkatkan tingkat stres di lingkungan kerja yang mampu menurunkan kesehatan fisik dan juga mental karyawan, yang akan menurun bila perusahaan dapat menerapkan *Work Life Balance* guna menurunkan frekuensi ketidakhadiran serta keterlambatan, meningkatkan produktivitas, menambah komitmen serta loyalitas, serta mengurangi *turnover* karyawan (Purwati, 2016) Beban kerja yang terlalu berlebihan atau terlalu sedikit dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan

pencernaan dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan rasa kebosanan. Selain beban kerja, karakteristik pekerjaan juga bisa menyangkut tentang komitmen karir pekerja. Komitmen karir merupakan sikap seorang individu untuk mewujudkan tujuan karir yang dikehendaknya. Sebuah karir dapat berhasil, perlu adanya komitmen kuat, dimana komitmen seseorang akan karirnya tergambar dari rasa sabar dalam membangun karirnya. Individu yang memiliki komitmen akan karirnya maka akan tidak pantang menyerah untuk menggapainya (Ballout, 2009). Kesimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) yang diberikan dari karakteristik pekerjaan terhadap komitmen karir adalah kesempatan menjalin interaksi dan mendapatkan *feedback*. Sehingga jika dijalankan oleh perusahaan akan meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan tersebut.

Berlandaskan penjelasan di atas, maka *work life balance* berkorelasi erat dengan beban karir serta komitmen karir. Keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi mengakibatkan tingkat komitmen karir yang tinggi. Di sisi lain, *Work Life Balance* yang rendah bisa mengakibatkan beban kerja yang tinggi.

#### **E. Hipotesis**

Riset ini menerapkan hipotesis sebagai yakni:

1. Ada hubungan antara beban kerja dan komitmen karir terhadap *Work Life Balance*.
2. Ada hubungan negatif antara beban kerja dan *Work Life Balance*.
3. Ada hubungan positif antara komitmen karir dan *Work Life Balance*.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel yakni suatu tahap-tahap dalam menentukan variabel utama riset untuk menentukan fungsi setiap variabel untuk memudahkan pengertian dari fungsi variabel itu sendiri (Azwar, 2015). Ada dua variabel yang dipilih yakni variabel bebas serta terikat. Variabel bebas memiliki arti sebagai variabel yang memberi pengaruh dan bisa menyebabkan perubahan, sedangkan variabel terikat ialah variabel yang memperoleh perubahan akibat terdapatnya pengaruh variabel independen (Sugiyono, 2013). Variabel yang peneliti gunakan diantaranya :

1. Variable Tergantung (Y) : *Work Life Balance*
2. Variabel Bebas (X1) : Beban Kerja
3. Variabel Bebas (X2) : Komitmen Karir

#### **B. Definisi Operasional**

Variabel yang dirumuskan berdasarkan sifat antar variabel dan hal tersebut dapat diamati disebut dengan definisi operasional (Azwar, 2015). Definisi operasional masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

##### **1. *Work Life Balance***

*Work Life Balance* adalah potensi individu dalam upaya menstabilkan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadinya (Ramadhani, 2012). Sementara Delecta mengatakan bahwa definisi *Work Life Balance* yakni potensi seseorang dalam upaya pemenuhan terhadap beban kerja yang dimilikinya dan tanggung jawab terhadap keluarganya (Delecta, 2011). Sehingga *Work Life Balance* ialah suatu keadaan yang terjadi pada diri seseorang yang dapat memberikan porsi seimbang pada kebutuhannya terkait dengan waktu, emosi, sikap, serta tanggung jawab di tempat kerja.

*Work Life Balance* bisa dihitung melalui skala *Work Life Balance* yang diadaptasi menggunakan teori menurut (Schabracq, 2015) dengan aspek waktu, emosi, sikap, dan tanggung jawab. Semakin tinggi skor angka *work life balance* maka semakin tinggi pula *work life balance*. Sebaliknya

semakin rendah skor total *work life balance* maka semakin rendah pula *work life balance*.

## 2. **Beban Kerja**

Nurwahyuni Siti (2019) beban kerja yakni kuantitas tugas yang diberikan berdasarkan produk dan aturan waktu yang harus dilaksanakan sesuai dengan kapasitas kerja dan menjadi tanggung jawab suatu unit organisasi atau jabatan tertentu dan menurut Suwatno (2003) mengatakan beban kerja ialah banyaknya aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu instansi dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan secara sistematis dari mempergunakan teknik analisis beban kerja, teknik analisis jabatan atau teknik manajemen lain guna memperoleh informasi mengenai efektifitas dan efisiensi kerja sebuah instansi. Sehingga Beban kerja ialah kondisi yang mengharuskan seorang individu dalam menyelesaikan tugasnya dengan batasan waktu yang ada.

Beban kerja di ukur dengan skala beban kerja yang diadaptasi menggunakan teori menurut Tarwaka (2004) dengan aspek tersebut yaitu fisik merupakan beban kerja fisik atau otot, beban kerja energetik dibedakan menjadi beban kerja statis dan beban kerja dinamis, perspektif merupakan beban kerja yang timbul oleh kerja mental (otak) dan kerja panca indera terutama penglihatan dan pendengaran, keterlibatan kontraksi otot dan dengan sendirinya dan biomekanik merupakan beban kerja yang disebabkan oleh kerja statis dan kerja dinamis yang berhubungan dengan sikap tubuh atau bagian tubuh serta berat badan pada waktu kerja yang kurang tepat ( daya tahan). Semakin tinggi skor angka total beban kerja maka semakin tinggi pula beban kerja. Sebaliknya semakin rendah skor total beban kerja maka semakin rendah pula beban kerja.

## 3. **Komitmen Karir**

Komitmen karir adalah sikap seorang individu atas karir atau profesinya yang tercermin dari ketahanan dan menggapai karir dan

kehendaknya untuk tetap tidak pantang menyerah meski adanya masalah yang terjadi dalam menggapai karirnya.

Komitmen karir diukur menggunakan skala komitmen karir yang diadaptasi dari Carson & Bedeian, (1994) dengan aspek *career identity*, *career planning* dan *career resilience*. Semakin tinggi skor angka total komitmen karir maka semakin tinggi pula komitmen karir. sebaliknya semakin rendah skor total komitmen karir maka semakin rendah pula komitmen karir.

### C. Populasi, Sample, dan Teknik Pengambilan Sampel

Subjek penelitian adalah faktor utama yang perlu dipahami sebelum melakukan aktivitas. Penentuan subjek ini tujuannya sebagai sarana penghindaran sebuah kesalahan dalam mengambil sampel yang bisa mengakibatkan kekeliruan dalam menarik simpulan.

#### 1. Populasi

Populasi ialah ruang lingkup yang mencakup objek maupun subjek dengan karakter tertentu yang ditetapkan untuk diteliti dan disimpulkan hasilnya (Sugiyono, 2012). Populasi pada riset ini ialah karyawan PT Sukun Wartono Indonesia Kudus dengan jumlah 109 karyawan.

#### 2. Sampel Penelitian

Definisi dari sampel yakni bagian kecil dari populasi dengan kekhasan tertentu (Sugiyono, 2012). Sebab sampel merupakan bagian dari populasi, maka sampel harus mempunyai karakter yang ada pada populasi sehingga sampel dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang mencerminkan populasi itu sendiri (Azwar S. , 2015). Sampel yang diterapkan pada riset ini ialah 109 karyawan yang bekerja di Sukun Wartono Indonesia Kudus.

#### 3. Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

Upaya untuk penentuan sampel dalam penelitian digunakan suatu cara yang dinamakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2013). Teknik studi populasi atau sampel jenuh dimanfaatkan sebagai teknik untuk mengambil

sampel penelitian ini. Sampel jenuh menurut Sugiyono, (2013) ialah metode pengambilan sampel dimana sampel diambil dari seluruh populasi yang digunakan. Karena populasinya sedikit, maka penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampel jenuh dengan total 109 peserta secara keseluruhan menjadi sampel riset.

#### D. Metode Pengumpulan Data

Riset ini menerapkan metode pengumpul data dengan skala yang merupakan kumpulan beberapa pertanyaan yang mampu mewakili variabel penelitian. Hasil dari pengisian skala merupakan data kuantitatif (Azwar, 2017). Penjelasan mengenai implementasi skala dipaparkan di bawah ini:

##### 1. Skala *Work Life Balance*

Seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengelola tuntutan waktu, emosi, sikap, dan tugas saat bekerja serta dalam keluarga, lingkungan, dan pemenuhan pribadi, mereka telah mencapai keseimbangan kehidupan kerja. Skala yang digunakan memiliki nilai reliabilitas 0.886 dan merupakan hasil modifikasi dari (Purwati, 2016).

Setiap pertanyaan diberi skor mulai dari 1 hingga 5. Butir *favourable* mendapat skor 5 memperlihatkan jawaban yang sangat sesuai (SS), skor 4 terhadap jawaban sesuai, skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban tidak sesuai (TS) serta skor 1 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS). Butir *unfavourable* mempunyai skor 5 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS), skor 4 terhadap jawaban tidak sesuai (TS), skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban sesuai (S) serta skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Bila hasil perolehan skor tinggi, maka tinggi pula *Work Life Balance*. Namun jika perolehan skor rendah maka rendah pula *Work Life Balance*. Berikut *blue print Work Life Balance*:

**Tabel 1. Blue Print Work Life Balance**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Waktu	1,4,9,2	3,5,7,12	8
Emosi	14,6,8,16	10,15,18,20	8
Sikap	13,17,21,22,27,31	11,19,23,25,29,33	12
Tanggung Jawab	24,28,30,36	26,32,34,35	8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

## 2. Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk mengelola dan menyelesaikan tuntutan yang ditempatkan pada tubuh seseorang (otot dan alat), pikiran (otak dan reaksi tubuh), dan biomekanik (sikap pengorganisasian) saat melakukan pekerjaan.

Setiap pertanyaan diberi skor mulai dari 1 hingga 5. Butir *favourable* mendapat skor 5 memperlihatkan jawaban yang sangat sesuai (SS), skor 4 terhadap jawaban sesuai, skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban tidak sesuai (TS) serta skor 1 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS). Butir *unfavourable* mempunyai skor 5 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS), skor 4 terhadap jawaban tidak sesuai (TS), skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban sesuai (S) serta skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Perolehan hasil skor yang tinggi menunjukkan tingginya beban kerja, sebaliknya jika perolehan skor rendah maka rendah pula beban kerja. Berikut blue print beban kerja :

**Tabel 2. Blue Print Beban Kerja**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Fisik	1,4,6,8,12,13,20	2,3,5,10,15,16,17,18	14
Perspektif	7,21,23,27	9,11,14,25,28	10
Biomekanik	19,22,26,29,31	24,30,32,33,34	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>

Keterangan:

F : *Favourable*

UF : *Unfavourable*

### 3. Komitmen Karir

Komitmen karir adalah sikap seorang individu atas karir atau profesinya yang tercermin dari ketahanan dan menggapai karir dan kehendaknya untuk tetap tidak pantang menyerah meski adanya masalah yang terjadi dalam menggapai karirnya.

Setiap pertanyaan diberi skor mulai dari 1 hingga 5. Butir *favourable* mendapat skor 5 memperlihatkan jawaban yang sangat sesuai (SS), skor 4 terhadap jawaban sesuai, skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban tidak sesuai (TS) serta skor 1 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS). Butir *unfavourable* mempunyai skor 5 terhadap jawaban sangat tidak sesuai (STS), skor 4 terhadap jawaban tidak sesuai (TS), skor 3 terhadap jawaban netral, skor 2 terhadap jawaban sesuai (S) serta skor 1 untuk jawaban sangat sesuai (SS). Perolehan hasil skor yang tinggi menunjukkan tingginya komitmen karir, sebaliknya jika perolehan skor rendah maka rendah pula komitmen karir. Berikut *blue print* komitmen karir:

**Tabel 3. Blue Print Komitmen Karir**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Career Identity</i>	1,2,4	3	4
<i>Career Planning</i>	6	5,7,8	4
<i>Career Resilience</i>	0	9,10,11,12	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

#### E. Validas, Uji Daya Beda Aitem Dan Estimasi Realiabilitas Alat Ukur

##### 1. Validitas

Validitas (*validity*) merujuk pada ketepatan serta kecermatan dari sebuah alat ukur ketika digunakan. Suatu alat ukur yang bekerja dengan baik dan menghasilkan hasil pengukuran yang akurat dianggap mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya, jika alat ukur tersebut menciptakan data yang salah maka dinyatakan buruk validitasnya (Azwar, 2015).

Validitas yang akan diterapkan pada riset ini disebut validitas isi, yang mengacu pada proses validasi kisi-kisi instrumen skala pengujian terhadap kelayakan isi tes melalui analisis logis dengan evaluasi yang memenuhi

syarat dari alat ukur yang digunakan, sehingga alat ukur dapat memuat konten yang akurat dan tidak bias. melangkahi batas. Professional dalam penelitian ini adalah dosen pembimbing skripsi.

## 2. Uji Daya Beda

Tahap selanjutnya, sesudah terpenuhinya validitas isi maka dilakukannya uji daya beda aitem. Daya pembeda item mengacu pada seberapa baik suatu objek dapat memisahkan orang yang memiliki sifat tidak terukur dari mereka yang tidak. Konsistensi item total, juga dikenal sebagai indeks daya diskriminatif, adalah ukuran seberapa dekat fungsi item dan fungsi skala secara keseluruhan selaras (Azwar, 2017). Batas  $r_{ix} > 0,30$  dan korelasi total menjadi dasar pemilihan kriteria. Semua item dengan koefisien korelasi daya beda senilai  $0,30$  ialah baik, serta dianggap daya beda rendah untuk item dengan rasio  $< 0,30$ . Apabila total butir yang lolos tidak sesuai yang diharapkan, maka bisa diturunkan batas kriteria tersebut menjadi  $0,25$  guna memenuhi angka yang diinginkan (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan SPSS 20.0 guna menghitung daya beda butir soal dengan menggunakan korelasi *product moment*.

## 3. Realibilitas

Reliabilitas berkaitan pada derajat stabilitas serta konsistensi temuan atau data, dianggap reliabel sebuah data jika dua ataupun lebih peneliti dengan obyek sama akan memberikan hasil data sama ataupun peneliti sama di waktu beda memberikan hasil data sama (Sugiyono, 2013).

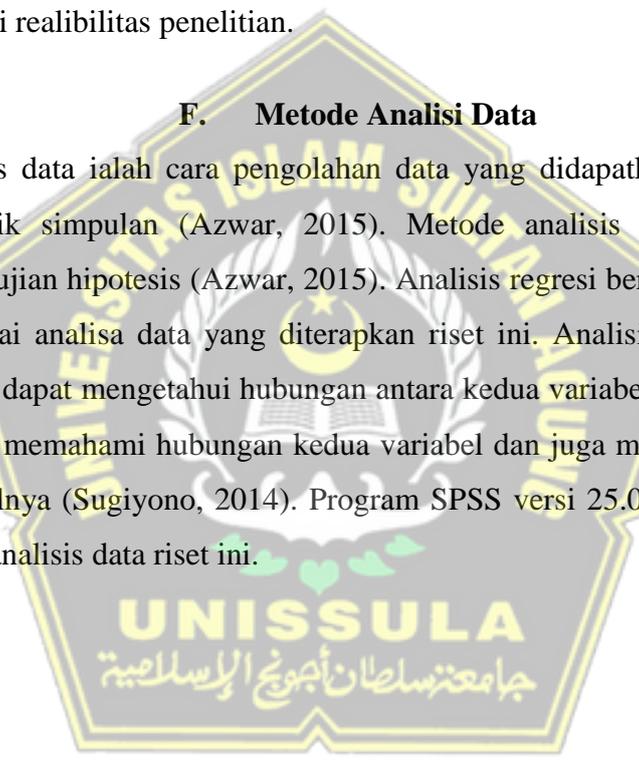
Sejauh mana temuan proses pengukuran dapat dipercaya disebut sebagai reliabilitas. Artinya jika pengukuran berulang untuk kelompok yang sama menghasilkan hasil yang tidak berbeda, maka dapat dipercaya temuan pengukuran tersebut (Azwar, 2015). Temuan pengukuran dapat dipercaya jika pengukuran berulang pada kelompok subjek tidak bervariasi, dan penyesuaian dapat dipercaya jika koefisien reliabilitas memiliki angka kisaran  $0$  hingga  $1,00$  ( $<1,00$ ). Apabila nilainya antara  $0$  serta  $1,00$ , atau jika

$> 0$  tetapi  $< 1,00$ , temuan penelitian tersebut dianggap reliabel (Azwar, 2017).

Teknik korelasi *Cronbach Alpha* akan digunakan untuk penilaian reliabilitas. Karena koefisien alfa dapat memberikan harga yang lebih rendah atau bahkan sama tingginya dengan realibilitas sesungguhnya, penggunaan teknik ini mungkin akan menghasilkan hasil yang lebih akurat karena dapat membantu mendeteksi hasil aslinya. Teknik analisis *Alpha Cronbach* akan digunakan dengan program komputer SPSS versi 25.0 untuk menguji realibilitas penelitian.

#### **F. Metode Analisi Data**

Analisis data ialah cara pengolahan data yang didapatkan maka nantinya dapat menarik simpulan (Azwar, 2015). Metode analisis data dipergunakan sebagai pengujian hipotesis (Azwar, 2015). Analisis regresi berganda dan korelasi parsial sebagai analisa data yang diterapkan riset ini. Analisis regresi berganda berguna agar dapat mengetahui hubungan antara kedua variabel dan korelasi yang dipakai guna memahami hubungan kedua variabel dan juga mengontrol efek dari antar variabelnya (Sugiyono, 2014). Program SPSS versi 25.0 sebagai alat bantu perhitungan analisis data riset ini.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kanchah dan Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah Penelitian**

Orientasi kanchah penelitian didefinisikan tahap awal yang dilaksanakan sebelum melaksanakan riset, guna mempersiapkan seluruh keperluan agar penelitian dapat berjalan dengan optimal. Tahap awal dalam penelitian ini ialah menentukan lokasi riset berlandaskan kriteria populasi yang ditentukan. Riset ini berlokasi di PT Sukun Wartono Indonesia yang beralamat di Jl PR Sukun Raya no 1, Desa Gondosari, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah.

PT Sukun Wartono Indonesia berdiri sejak tahun 1947 merupakan produsen rokok nusantara yang didirikan dengan tekad sebagai produsen rokok terkemuka di Indonesia. Terbukti dengan komitmen PT Sukun Wartono Indonesia yang sudah memproduksi dan menjual rokok sukun hingga berbagai daerah di Indonesia yaitu Jawa, Sumatra dan Kalimantan dengan memberikan harga yang terjangkau bagi masyarakat Indonesia.

Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti melaksanakan studi pendahuluan melalui wawancara kepada 5 karyawan terkait dengan *Work Life Balance* karyawan selama bekerja di PT Sukun Wartono Indonesia. Kemudian peneliti meminta data penelitian termasuk jumlah karyawan yang bekerja di bidang penjualan guna menentukan sampel serta populasi yang akan diterapkan pada riset kali ini. Tahapan selanjutnya ialah mencari teori-teori serta riset terdahulu dengan tema yang sama dengan riset saat ini yang akan digunakan sebagai dasar serta pendukung penelitian.

Peneliti memilih PT Sukun Wartono Indonesia sebagai lokasi penelitian berdasarkan beberapa pertimbangan:

- a. Penelitian mengenai *Work Life Balance* karyawan belum pernah dilakukan di tempat tersebut.
- b. Kondisi PT Sukun Wartono Indonesia sesuai dengan masalah penelitian.

- c. Karakteristik dan jumlah subjek yang hendak diteliti sesuai akan syarat yang telah ditentukan pada riset ini.
- d. Ada izin dari pihak PT Sukun Wartono Indonesia guna melaksanakan riset.

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan riset dilaksanakan agar proses riset berjalan lancar serta kesalahan yang terjadi seminimal mungkin. Persiapan ini meliputi perijinan, penyetelan alat ukur, mencoba alat ukur, menguji kemampuan membedakan suatu item, serta menguji keandalan alat ukur, yang dijabarkan sebagaimana di bawah ini:

### a. Perizinan penelitian

Sebelum melaksanakan riset, harus dilaksanakan perijinan penelitian. Proses yang pertama ialah membuat surat ijin permohonan data wawancara di Fakultas Psikologi UNISSULA yang ditujukan kepada HRD PT Sukun Wartono Indonesia . Kemudian peneliti mengajukan surat ijin yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UNISSULA dengan nomor surat 309/C.1/Psi-SA/II/2023 kepada HRD PT Sukun Wartono Indonesia

### b. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur ialah suatu alat yang diterapkan untuk pengumpulan data. Penyusunannya dengan berlandaskan aspek-aspek sebagai penjabaran dari aspek sebuah variabel. Kaitannya dengan pelaksanaan penelitian ini, skala yang dipergunakan yakni skala *Work Life Balance*, skala beban kerja, serta skala komitmen karir.

Setiap skala meliputi aitem *favorable* serta *unfavorable*. Skala tersebut menerapkan empat alternatif jawaban, yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), serta sangat tidak sesuai (STS). Kemudian penilaian untuk aitem *favorable* yakni SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Penilaian untuk aitem *unfavorable* dilakukan sebaliknya yaitu STS = 4,

TS = 3, S = 2, SS = 1. Skala yang digunakan pada riset kali ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Skala *Work Life Balance*

Penyusunan skala *Work Life Balance* disesuaikan dengan aspek-aspek *Work Life Balance* yang telah di modifikasi dari (Purwati, 2016) yaitu waktu, emosi, sikap, tanggung jawab. Skala *Work Life Balance* berjumlah 36 aitem yang mencakup aitem *favorable* dan *unfavorable*, masing-masing sejumlah 18 aitem. Sebaran aitem pada skala *Work Life Balance* bisa diketahui berikut ini:

**Tabel 4. Sebaran Aitem Skala *Work Life Balance***

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Waktu	1,4,9,2	3,5,7,12	8
Emosi	14,6,8,16	10,15,18,20	8
Sikap	13,17,21,22,27,31	11,19,23,25,29,33	12
Tanggung Jawab	24,28,30,36	26,32,34,35	8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>

2) Skala Beban Kerja

Penyusunan skala beban kerja ini menggunakan aspek yang telah di modifikasi oleh (Purwati, 2016) yaitu bersifat biomekanik (sikap mengorganisasi)-nya, perspektif (otak/reaksi tubuh), dan kerja fisik (otot/alat). Skala beban kerja berjumlah 34 aitem yang meliputi 14 aitem *unfavorable* serta aitem *favorable* sejumlah 16 aitem. Sebaran aitem pada skala beban kerja diperlihatkan pada table di bawah ini:

**Tabel 5. Sebaran Aitem Skala Beban Kerja**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Fisik	1,4,6,8,12,13,20	2,3,5,10,15,16,17,18	14
Perspektif	7,21,23,27	9,11,14,25,28	10
Biomekanik	19,22,26,29,31	24,30,32,33,34	10
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>34</b>

### 3) Skala Komitmen Karir

Penyusunan skala komitmen karir ini menggunakan aspek-aspek komitmen karir menurut carson dan bedeian (1994) yaitu *carrer identity*, *career planning* dan *career resilience*. Skala beban kerja berjumlah 12 aitem yang meliputi 4 aitem *favorable* serta 8 aitem *unfavorable*. Sebaran dari aitem pada skala beban kerja diperlihatkan pada table di bawah ini:

**Tabel 6. Sebaran Aitem Skala Komitmen Karir**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Career Identity</i>	1,2,4	3	4
<i>Career Planning</i>	6	5,7,8	4
<i>Career Resilience</i>	0	9,10,11,12	4
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>

### 3. Uji Coba Alat Ukur

Langkah berikutnya ialah menguji alat ukur guna melihat seberapa nilai reliabilitas skala dan daya beda aitem. Riset ini menerapkan metode uji coba, yakni mengumpulkan data hanya sekali serta menggunakannya untuk dua perhitungan yang berbeda sekaligus, yakni validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis (Hadi, 2015). Uji coba diselenggarakan pada tanggal 30 April 2023 – 7 Mei 2023, subjek uji coba alat ukur ini adalah karyawan PT Sukun Wartono Indonesia yang bekerja sebagai staff penjualan yang berjumlah 109 karyawan. Pelaksanaan ujicoba dilakukan dengan menyebarkan skala kepada karyawan dengan didampingi oleh mandor PT Sukun Wartono Indonesia. Selanjutnya skala yang telah diisi dianalisis berlandaskan ketentuan serta dianalisis menggunakan SPSS versi 25.0

**Tabel 7. Uraian Kegiatan Pembagian Skala Ujicoba**

No	Tanggal	Jumlah subjek	keterangan
1	30 april- 7 mei 2023	65	Pengisian skala ujicoba dilakukan di pabrik PT Sukun Wartono Indonesia

#### 4. Uji Daya Beda Dan Estimasi Realibilitas Alat Ukur

Sesudah seluruh skala diberikan skor, maka tahap berikutnya yaitu uji daya beda aitem serta estimasi koefisien reliabilitas terhadap alat ukur yang diterapkan yakni: skala *Work Life Balance*, skala beban kerja, serta skala komitmen karir, dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. Temuan hitungan daya beda aitem serta estimasi koefisiensi relibilitas pada setiap skala sebagaimana di bawah ini:

##### a. Skala *Work Life Balance*

Temuan pengujian daya beda aitem terhadap 65 orang karyawan dalam skala *Work Life Balance* yang mencakup 36 aitem, bisa dilihat bahwa terdapat 11 aitem mempunyai daya beda rendah dan 25 aitem mempunyai daya beda tinggi. Kriteria koefisien yang diterapkan ialah  $r_{ix} \geq 0,30$ . Koefisien indeks daya beda aitem tinggi berkisaran dari 0,367 hingga 0,614. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisaran dari -0,76 hingga 0,250. Estimasi realibilitas skala *Work Life Balance* mempergunakan teknik *alpha Cronbach* dari 25 aitem ialah 0,886, oleh karena itu bisa dinyatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda pada skala *Work Life Balance* diperlihatkan pada table di bawah ini:

**Tabel 8. Sebaran Nomor Aitem Berdaya Beda Tinggi dan Rendah Pada Skala *Work Life Balance***

Aspek	Jumlah Aitem		Daya Beda Tinggi	Daya Beda Rendah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
Waktu	1,4*,9*,2	3*,5,7*,12	4	4
Emosi	14,6,8,16	10,15*,18,20	7	1
Sikap	13*,17,21,22*,27,31	11*,19,23,25*,29,33	8	4
Tanggung Jawab	24,28*,30*,36	26,32,34,35	6	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>	<b>11</b>

Keterangan \* : aitem dengan daya beda rendah

##### b. Skala Beban Kerja

Temuan pengujian daya beda aitem terhadap 65 karyawan pada skala beban kerja yang meliputi 34 aitem diketahui 16 aitem mempunyai daya beda tinggi dan sejumlah 18 aitem dengan daya beda rendah. Kriteria koefisiensi yang diterapkan ialah  $r_{ix} \geq 0,25$ . Koefisien indeks

daya beda aitem tinggi berkisaran 0,605 samapi 0,274. koefisiensi indeks daya beda rendah berkisaran antara -0,022 samapi 0,192. Estimasi realibilitas skala beban kerja memanfaatkan teknik *alpha Cronbach* dari 16 aitem yakni 0,841, dengan demikian dinyatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda pada skala beban kerja diperlihatkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9. Sebaran Nomer Aitem Berada Bada Tinggi dan Rendah Pada Skala Beban Kerja**

Aspek	Jumlah Aitem		Daya Bada Tinggi	Daya Bada rendah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
Fisik	1*,4,6,8,12*,13,20*	2*,3*,5,10,15,16,17	9	5
Perspektif	7*,21,23,27*	9,11*,14*,25*,28*18*	3	7
Biomekanik	19,22*,26*,29,31*	24,30*,32*,33,34*	4	6
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

Keterangan \* : aitem dengan daya beda rendah

c. Skala Komitmen Karir

Hasil pengujian daya beda aitem terhadap 65 karyawan dalam skala beban kerja yang meliputi 12 aitem, bisa dilihat bahwa aitem dengan daya beda rendah terdapat sejumlah 2 aitem serta sejumlah 10 aitem dengan daya beda tinggi. Kriteria koefisiensi yang dipergunakan yaitu  $r_{ix} \geq 0,25$ . Koefisiensi indeks daya beda aitem tinggi berkisaran 0,615 samapi 0,287. Koefisiensi indeks daya beda rendah berkisaran dari 0,103 samapi 0,222. Estimasi realibilitas skala beban kerja memanfaatkan teknik *alpha Cronbach* dari 10 aitem sejumlah 0,800, oleh karena itu bisa dinyatakan reliable. Rincian sebaran aitem daya beda pada skala beban kerja, bisa diketahui di bawah ini:

**Tabel 10. Sebaran Nomer Aitem Daya Bada Tinggi dan Rendah Pada Skala Komitmen Karir**

Aspek	Jumlah Aitem		Daya Bada Tinggi	Daya Bada Rendah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
<i>Career Identity</i>	1,2,4	3	4	0
<i>Career Planning</i>	6	5,7,8	4	0
<i>Career Resilience</i>	0	9*,10,11,12*	2	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>

Keterangan \* : aitem dengan daya beda rendah

Penelitian dilakukan secara tidak langsung oleh peneliti dikarenakan skala di berikan secara langsung oleh mandor penjualan dan dibagikan kepada anak-anak buah tersebut. Untuk meminimalisir waktu pengisian skala yang di isi oleh karyawan dikumpulkan kembali kepada mandor penjualan saat sudah selesai mengerjakan. Secara keseluruhan data terkumpul yaitu sejumlah 71 skala. Skala yang sudah kembali selanjutnya dilakukan skoring serta dianalisis data.

## 5. Penomoran Ulang Aitem

Berlandaskan temuan pengujian, ditemukan aitem dengan “daya pembeda” rendah serta tinggi. Aitem dengan daya beda rendah tidak akan diterapkan pada skala penelitian. Sebaliknya, item dengan daya beda tinggi akan disusun ulang serta diterapkan pada skala riset. Adapun rancangan aitem skala *Work Life Balance*, beban kerja, dan komitmen karir yang sudah mengalami perubahan diperlihatkan pada table berikut:

**Tabel 11. Sebaran Nomor Aitem Skala Penelitian *Work Life Balance***

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Waktu	1(1),2(2)	5(3),12(7)	4
Emosi	14(8),6(4), 8(5),16(9)	10(6),18(11),20(13)	7
Sikap	17(10),21(14),2 7(18),31(20)	19(12),23(15) 29(19),33(22)	8
Tanggung Jawab	24(16),36(25)	26(17),32(21), 34(23),35(24)	6
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>25</b>

Keterangan ( ) : penomoran Kembali

**Tabel 12. Sebaran Nomer Aitem Skala Beban Kerja**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Fisik	4(1),6(3),8(4) 13(7)	5(2),10(6),15(8), 16(9),17(10)	9
Perspektif	21(12),23(13)	9(5)	3
Biomekanik	19(11),29(15)	24(14),33(16)	4
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

Keterangan ( ) : penomoran Kembali

**Tabel 13. Sebaran Nomer Aitem Skala Komitmen Karir**

Aspek	Jumlah Aitem		Jumlah
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
<i>Career Identity</i>	1(1),2(2),4(4)	3(3)	4
<i>Career Planning</i>	6(6)	5(5),7(7),8(8)	4
<i>Career Resilience</i>		10(9),11(10)	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>

Keterangan ( ) : Penomoran Kembali

### B. Pelaksanaan Penelitian

Hari Minggu, 30 April 2023, pukul 09.00 WIB pelaksanaan penelitian dimulai dengan memberikan skala penelitian kepada mandor penjualan. Prosedur penelitian dilakukan dengan mengikuti ketentuan dari perusahaan PT. Sukun Wartono Indonesia. Sebelum melakukan penelitian, peneliti berkoordinasi dengan HRD dan mandor penjualan di PT. Sukun Wartono Indonesia. Karena adanya keterbatasan akses tempat penyebaran skala penelitian maka peneliti dibantu oleh mandor penjualan dengan cara dibagikan saat berada di lapangan.

Skala penelitian disebarkan pada karyawan penjualan dengan sistem sebar skala secara langsung oleh mandor penjualan. Karyawan mengisi skala penelitian berdasarkan panduan peneliti yang sudah dijelaskan sebelumnya, sehingga peneliti tidak dapat mengumpulkan skala tersebut secara langsung, melainkan dengan memberikan jangka waktu untuk pengisian skala dan diberi waktu selama 7 hari. Tepat hari Senin, 8 Mei 2023 pukul 09.00 WIB setelah skala sudah terkumpul, peneliti melakukan pengecekan kembali untuk dilakukan skoring dan analisis. Didapatkan data dari skala yang disebarkan secara langsung, terkumpul 71 skala yang peneliti sudah dapatkan dari 109 yang sudah diberikan skala penelitian staf penjualan sebelumnya. Selanjutnya setelah semua skala terkumpul maka peneliti segera melakukan penskoran serta Analisa data dengan teknik korelasi regresi berganda serta korelasi parsial.

**Tabel 14. Data Demografi**

No	Divisi	Jenis kelamin	Jumlah
1	Divisi penjualan	Laki – laki	109

### C. Analisis Data Dan Hasil Penelitian

#### 1. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan langkah dalam penelitian yang dilakukan sebelum melakukan analisis data. Terdapat beberapa tahapan dalam melaksanakan uji asumsi yaitu dengan melakukan uji normalitas kemudian uji linieritas serta uji multikolinieritas yang telah diterapkan terhadap masing-masing variabel yang sedang diteliti. Program SPSS versi 25.0 for MacOS digunakan untuk melakukan uji asumsi.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah suatu data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Normalitas data dapat diuji dengan teknik *One-Sample Kolmogorov Smirnov Z*. Data disebut terdistribusi dengan normal jika signifikansi  $>0,05$ . Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah:

**Tabel 15. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Standar deviasi	KS-Z	Sig.	<i>p</i>	Ket.
<i>Work Life Balance</i>	97,55	9,387	0,195	0,200	$> 0,05$	Normal
Beban Kerja	58,18	4,673	0,189	0,200	$> 0,05$	Normal
Komitmen Karir	35,83	3,964	0,201	0,200	$> 0,05$	Normal

Telah didapatkan hasil analisis data dari tiga variabel yang diteliti yaitu hasil uji normalitas dari variabel *Work Life Balance* diperoleh K-S  $Z = 0,195$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0.200$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel *Work Life Balance* memiliki distribusi normal. Kemudian untuk hasil uji normalitas dari variabel beban kerja diperoleh K-S  $Z = 0,189$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0.200$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel beban kerja memiliki distribusi data yang tidak. Sedangkan hasil uji normalitas dari variabel Komitmen Karir diperoleh K-S  $Z = 0,201$  dengan taraf signifikansi sebesar  $0.200$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini

menunjukkan bahwa distribusi data pada variabel Komitmen Karir memiliki distribusi tidak.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada ketiga variabel memiliki sebaran normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas ialah suatu prosedur penelitian yang digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel dan apakah hasilnya menunjukkan adanya signifikan atau tidak signifikan antar variabel yang sedang diteliti dengan menggunakan uji F linier. SPSS versi 25.0 for MacOS digunakan untuk melakukan pengujian tersebut.

Berdasarkan uji linieritas yang telah dilakukan pada variabel *Work Life Balance* dengan Beban Kerja diperoleh F linier sebesar 73,512 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil yang diperoleh dari uji linieritas pada variabel *Work Life Balance* dengan perilaku Komitmen Karir diperoleh F linier sebesar 27,923 dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki linearitas atau terdapat sebanyak kesamaan sehingga dapat membentuk kurva garis lurus

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui terdapat sebanyak atau tidaknya korelasi antara variabel bebas yang sedang diteliti dalam suatu model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan baik bilamana tidak memiliki korelasi antara kedua variabel bebas dengan dilakukan pengujian regresi melalui skor *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF menunjukkan angka  $< 10$  dan skor tolerance  $> 0,1$  berarti bahwa penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas yang dilakukan terhadap kedua variabel bebas pada penelitian ini memperoleh hasil skor VIF = 1,162 dan skor tolerance = 0,861. Hal ini menunjukkan skor pada hitungan VIF  $< 10$  dan skor tolerance  $> 0,1$ . Hasil perhitungan multikolinier pada penelitian ini

menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada variabel bebas (Beban Kerja dan Komitmen Karir).

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Hipotesis 1

uji hipotesis dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi dengan dua prediktor. Uji hipotesis pertama yang dilakukan untuk menguji antara Beban Kerja dan Komitmen Karir dengan *Work Life Balance* diperoleh  $R = 0,698$  dengan  $F_{hitung} = 32,388$  dan taraf signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dan Komitmen Karir dengan *Work Life Balance*. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Beban Kerja dan Komitmen Karir berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Diperoleh rumus persamaan garis regresi  $Y = aX_1 + bX_2 + C$  yang kemudian diaplikasikan dengan data pada penelitian menjadi  $Y = 0,968X_1 + 0,844X_2 - 10,961$ . Hal ini menunjukkan rerata yang diperoleh dari *Work Life Balance* (kriterium Y) pada karyawan PT Sukun Wartono Indonesia akan mengalami perubahan sebesar 0,968 pada variabel Beban Kerja dan dapat terjadi perubahan pada variabel Komitmen Karir sebesar 0,844. Variabel bebas Beban Kerja dan Komitmen Karir bersama-sama memberi sumbangan efektif terhadap perilaku *Work Life Balance* sebesar 48,8%, dan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Kesimpulan pada hipotesis pertama di terima.

### b. Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis kedua dan ketiga dilakukan dengan uji korelasi parsial untuk menguji adanya hubungan antara variabel Beban Kerja dengan *Work Life Balance* dan komitmen karir dengan *Work Life Balance*. Uji hipotesis kedua yang dilakukan untuk menguji antara variabel *Work Life Balance* dan beban kerja diperoleh hasil skor  $r_{x_1y} = 0,530$  dengan signifikansi  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja pada *Work Life Balance*, artinya hipotesis kedua ditolak.

c. Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis ketiga dilakukan untuk melihat hasil uji kolerasi dari variabel *Work Life Balance* dengan Komitmen Kerja Kerja. Hasil dari uji hipotesis ketiga diperoleh skor  $r_{xy} = 0,420$  dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Komitmen Karir dengan *Work Life Balance*, artinya hipotesis ketiga diterima.

#### D. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi suatu data penelitian berguna untuk mengungkap gambaran skor terhadap subjek suatu pengukuran dan juga digunakan sebagai penjelasan terkait keadaan subjek akan atribut yang diteliti. Kategori subjek menggunakan model distribusi normal. Hal ini berkaitan dengan pembagian atau pengelompokan subjek berdasarkan kelompok-kelompok yang bertingkat terhadap setiap variabel yang diungkap. Berikut norma kategorisasi yang digunakan:

**Tabel 16. Norma Kategorisasi Skor**

Rentang Skor	Kategorisasi
$\mu + 1.5 \sigma < x$	Sangat Tinggi
$\mu + 0.5 \sigma < x \leq \mu + 1.5 \sigma$	Tinggi
$\mu - 0.5 \sigma < x \leq \mu + 0.5 \sigma$	Sedang
$\mu - 1.5 \sigma < x \leq \mu - 0.5 \sigma$	Rendah
$x \leq \mu - 1.5 \sigma$	Sangat Rendah

Keterangan:  $\mu$  = Mean hipotetik;  $\sigma$  = Standar deviasi hipotetik

#### 1. Deskripsi Data Skor *Work Life Balance*

Skala *Work Life Balance* terdiri dari 25 aitem dengan rentang skor berkisar 1 sampai 5. Skor minimum yang didapat subjek adalah 25 dari ( $25 \times 1$ ) dan skor tertinggi adalah 125 dari ( $25 \times 5$ ), untuk rentang skor skala yang didapat 100 dari ( $125 - 25$ ), dengan nilai standar deviasi yang dihitung dengan skor maksimum dikurangi skor minimum dibagi 6 ( $(125-25):6 = 16,6$  dan hasil *mean* hipotetik 75 dari ( $(125 + 25): 2$ ).

Deskripsi skor skala *Work Life Balance* di peroleh skor minimum empirik 74, skor maksimum empiric 113, *mean* empiric 93,5 dan nilai standar deviasi empirik 6,5.

**Tabel 17. Deskripsi Skor Pada Skala Work Life Balance**

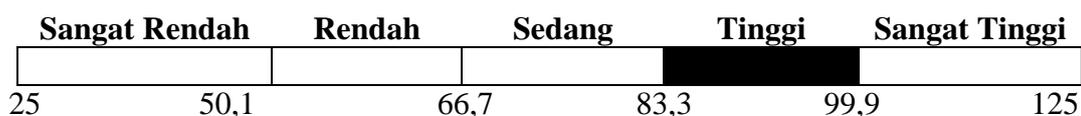
	<b>Empirik</b>	<b>Hipotetik</b>
Skor Minimum	74	25
Skor Maksimum	113	125
Mean (M)	93,5	75
Standar Deviasi	6,5	16,6

Berdasarkan pada mean empirik yang terdapat pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek diatas, dapat diketahui rentang skor subjek berada pada kategori tinggi yaitu sebesar 93,5. Adapun deskripsi data variabel *Work Life Balance* secara keseluruhan dengan mengacu pada norma kategorisasi adalah:

**Tabel 18. Norma Kategorisasi Skala Work Life Balance**

<b>Norma</b>	<b>Kategorisasi</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
$99,9 < X$	Sangat Tinggi	31	43,7%
$83,3 < X \leq 99,9$	Tinggi	31	43,7%
$66,7 < X \leq 83,3$	Sedang	9	12,7%
$50,1 < X \leq 66,7$	Rendah	0	0%
$X \leq 50,1$	Sangat Rendah	0	0%
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa kategori sangat tinggi memiliki jumlah 31 pekerja (43,7%), kategori tinggi memiliki jumlah 31 pekerja (43,7%), kategori sedang memiliki jumlah 9 pekerja (12,7%), kategori rendah dan sangat rendah tidak ada pekerja yang termasuk kedalamnya. Artinya, sebagian besar pekerja dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata skor kecenderungan *Work Life Balance* dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Hal tersebut terperinci dalam gambar norma *Work Life Balance* sebagai berikut:



**Gambar 1. Rentang Skor Skala Work Life Balance**

## 2. Deskripsi Data Skor Beban Kerja

Skala beban kerja mempunyai 16 aitem dengan rentang skor 1 hingga 5. Skor minimum yang subjek dapatkan yaitu 16 dari  $(16 \times 1)$  serta sejumlah 80 dari  $(16 \times 5)$  untuk skor tertinggi. Untuk rentang skor skala yang diperoleh 64 dari  $(80 - 16)$ , dan memiliki nilai standar deviasi sejumlah  $(80-16):6 = 10,6$  dan hasil *mean* hipotetik 48 dari  $(80 + 16): 2$ .

Deskripsi skor skala beban kerja didapatkan skor empirik yang meliputi skor minimum sejumlah 46, sejumlah 67 untuk skor maksimum, sejumlah 3,5 untuk standar deviasi, dan sejumlah 56,5 untuk *mean*.

**Tabel 19. Deskripsi Skor Pada Skala Beban Kerja**

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	46	16
Skor Maksimum	67	80
Mean (M)	56,5	48
Standar Deviasi	3,5	10,6

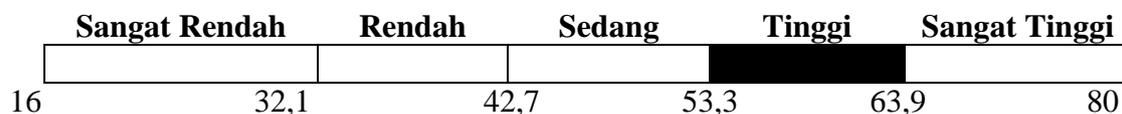
Mengacu kepada mean empirik pada tabel tersebut, bisa dilihat bahwa rentang skor subjek berkategori tinggi yakni sejumlah 56,5. Secara keseluruhan deskripsi data variabel beban kerja dengan mengacu norma kategorisasi sebagai berikut:

**Tabel 20. Norma Kategorisasi Skala Beban Kerja**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$63,9 < X$	Sangat Tinggi	5	7%
$53,3 < X \leq 63,9$	Tinggi	54	76,1%
$42,7 < X \leq 53,3$	Sedang	12	16,9%
$32,1 < X \leq 42,7$	Rendah	0	0%
$X \leq 32,1$	Sangat Rendah	0	0%
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data tersebut, bisa didapatkan kesimpulan pekerja termasuk kategori sangat tinggi pada variabel Beban kerja yaitu sejumlah 5 (7%), kategori tinggi terdapat 54 pekerja (76,1%), kategori sedang ada 12 pekerja (16,9%), serta yang termasuk kategori sangat rendah dan rendah tidak ada. Ini memiliki arti bahwa mayoritas pekerja pada penelitian mempunyai skor Beban kerja dengan rata-rata berkategori tinggi. Hal ini

secara rinci termuat pada gambar norma Beban kerja sebagaimana di bawah ini:



**Gambar 2.** Rentang Skor Skala Beban Kerja

### 3. Deskripsi Data Skor Komitmen Karir

Skala komitmen karir mempunyai 10 aitem yang ada pada rentang skor 1 hingga 5. Skor minimal yang subjek dapatkan yaitu 10 dari  $(10 \times 1)$  dan sejumlah 50 dari  $(10 \times 5)$  untuk skor tertinggi. Rentang skor skala yang diperoleh 40 dari  $(50 - 10)$ , dan memiliki nilai standar deviasi sejumlah  $(50 - 10) : 6 = 6,6$  serta *mean* hipotetik 30 didapatkan melalui perhitungan  $(50 + 10) : 2$ .

Deskripsi skor skala komitmen karir didapatkan skor empirik yang meliputi skor minimum sejumlah 25, sejumlah 42 untuk skor maksimum, sejumlah 2,8 untuk skor standar deviasi, dan sejumlah 33,5 untuk skor mean.

**Tabel 21.** Deskripsi Skor Pada Skala Komitmen Karir

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimum	25	10
Skor Maksimum	42	50
Mean (M)	33,5	30
Standar Deviasi	2,8	6,6

Mengacu mean empirik pada kotak norma kategorisasi distribusi kelompok subjek tersebut, bisa dilihat bahwa rentang skor subjek adalah 33, dimana ini ada pada kategori sedang. Adapun secara keseluruhan deskripsi data variabel komitmen karir bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 22. Norma Kategorisasi Skala Komitmen Karir**

Norma	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
$39,9 < X$	Sangat Tinggi	10	14,1%
$33,3 < X \leq 39,9$	Tinggi	43	60,6%
$26,7 < X \leq 33,3$	Sedang	14	19,7%
$20,1 < X \leq 26,7$	Rendah	4	5,6%
$X \leq 20,1$	Sangat Rendah	0	0%
<b>Total</b>		<b>166</b>	<b>100%</b>

Berdasar pada hasil tersebut, bisa didapatkan kesimpulan yaitu pekerja yang termasuk dalam kategori sangat tinggi pada variabel Komitmen karir sejumlah 10 (14,1%), kategori tinggi terdapat 43 pekerja (60,6%), kategori sedang ada 14 pekerja (19,7%), kategori rendah ada 4 pekerja (5,6%) dan tidak ada pekerja yang berada dalam kategori sangat rendah. Ini memiliki arti, mayoritas pekerja dalam penelitian mempunyai skor Komitmen karir dengan nilai rata-rata dalam kategori tinggi. Hal ini dengan rinci termuat pada gambar norma Komitmen karir sebagaimana di bawah ini:

**Gambar 3.** Rentang Skor Skala Komitmen Karir

### E. Pembahasan

Tujuan adanya penelitian ini adalah mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dan komitmen karir terhadap *Work Life Balance* divisi penjualan PT. Sukun Wartono Indonesia Kudus. Analisis regresi dengan dua prediktor dimanfaatkan untuk uji hipotesis penelitian. Uji hipotesis pertama untuk menguji antara Beban Kerja dan Komitmen Karir dengan *Work Life Balance* didapatkan  $R = 0,698$  dan juga  $F_{hitung} = 32,388$  serta signifikansi dengan nilai  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini memiliki arti bahwa antara Beban Kerja dan Komitmen Karir dengan *Work Life Balance* terdapat hubungan yang signifikan. Secara serempak hasil dari penelitian ini yaitu variabel Beban Kerja dan Komitmen Karir berpengaruh terhadap *Work Life Balance*. Variabel bebas Beban Kerja dan Komitmen Karir bersama-sama memberi sumbangan efektif terhadap perilaku *Work Life Balance* sejumlah 48,8%, serta sebagiannya lagi sejumlah 51,2%

dipengaruhi faktor lainnya, di antaranya faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Oleh karena itu didapatkan kesimpulan bahwa diterima hipotesis pertama penelitian ini.

Uji hipotesis kedua yang dilakukan untuk menguji antara variabel *Work Life Balance* dan beban kerja dengan hasil yang didapatkan yaitu skor  $rx1y = 0,530$  dan signifikansi sejumlah  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini memiliki arti yaitu ada hubungan positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja pada *Work Life Balance*, dimana bertambah tingginya beban kerja maka *Work Life Balance* pada karyawan penjualan PT. Sukun Wartono Indonesia juga akan bertambah tinggi, artinya hipotesis kedua ditolak. Penjelasan hipotesis yang ditolak ini di dukung oleh penelitian dari Jeky, Shofia, dan Wehelmina (2018) yang memaparkan bahwa kerap kali karyawan dihadapkan pada kondisi yang menuntut mereka untuk menyelesaikan beberapa tugas secara bersamaan. Seluruh tugas tersebut dalam penyelesaiannya tentu memerlukan tenaga, waktu, serta berbagai sumber daya yang lainnya. terdapatnya beban yang berlebih dengan diikuti keterbatasan penyediaan sumber daya kerap kali dapat menjadikan *Work Life Balance* menurun. Sehingga terdapat hasil penelitian yaitu antara beban kerja dan *Work Life Balance* memiliki hubungan yang positif. Selain itu, terdapat juga penelitian terdahulu oleh Diana (2023) dengan judul Pengaruh *Work Life Balance (Wlb)* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi terbukti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Beban Kerja pada *Work Life Balance*. Pada penelitian ini variabel beban kerja memberikan sumbangan efektifitas sebesar 37,8% dimana sisa sumbangan efektifitas sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Seperti, lingkungan kerja (kerja sama antar anggota dalam team), support system, beban pekerjaan yang dirasa belum sepenuhnya memberi beban terhadap diri inividu tersebut, dan berbagai faktor yang lain.

Uji hipotesis ketiga ditujukan dalam rangka mengetahui hasil uji kolerasi dari variabel *Work Life Balance* dengan Komitmen Kerja Kerja. Pengujian tersebut didapatkan skor  $rx2y = 0$ , dan memiliki signifikansi sejumlah  $0,000$  ( $p < 0,05$ ). Ini memiliki arti bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara

variabel Komitmen Karir dengan *Work Life Balance*, dimana bertambah tingginya komitmen karir maka *Work Life Balance* pada karyawan penjualan PT. Sukun Wartono Indonesia kudu juga bertambah tinggi artinya hipotesis ketiga diterima.

Hasil ini sejalan akan penelitian dari (Ayang Nurma Diana, 2023) berjudul “Pengaruh kinerja karyawan dan beban kerja terhadap *Work Life Balance* dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi pada karyawan PT. Bukit Asam (persero), tbk unit pelabuhan tarahan)” dengan hasil penelitian yaitu antara kinerja karyawan dan beban kerja terhadap *Work Life Balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kemudian penelitian dari (Ningsih, 2018) dengan judul “Hubungan *Work Life Balance* dengan komitmen karir pada pekerja sosial”, dengan populasi pekerja sosial dengan hasil uji korelasi *Product Momen* menunjukkan adanya signifikan dengan artian terlihat adanya hubungan positif dan signifikan antara *Work Life Balance* dengan komitmen karir. Ini memiliki arti apabila bertambah tinggi *Work Life Balance* maka komitmen karir pada pekerja sosial juga akan bertambah tinggi. Sementara dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) didapatkan hasil yaitu *Work Life Balance* berkontribusi sejumlah 84% terhadap komitmen karir, atau memiliki arti bahwa faktor lainnya di luar penelitian ini yang mempengaruhi komitmen karir yaitu memiliki persentase sejumlah 16%.

Deskripsi skor skala *Work Life Balance* mempunyai skor yang berkategori tinggi. Hasil yang didapatkan yaitu mean hipotetik dan *mean* empirik, sehingga bisa diketahui bahwa *Work Life Balance* yang dimiliki oleh pekerja diperoleh karena organisasi yang mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan menghormati waktu pribadi karyawan akan mempengaruhi *Work Life Balance*. Ketika karyawan merasa didukung dan bekerja dalam lingkungan yang positif, mereka cenderung memiliki skor *Work Life Balance* yang tinggi.

Deskripsi skor skala beban kerja mempunyai skor yang berkategori tinggi. Hasil yang didapatkan yaitu mean hipotetik dan *mean* empirik, sehingga bisa diketahui bahwa beban kerja pada pekerja diperoleh sebab pekerjaan yang melibatkan banyak tugas, tenggat waktu yang ketat, sumber daya seperti waktu, tenaga, atau dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas

pekerjaan tidak memadai, ini dapat meningkatkan beban kerja dan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Deskripsi skor skala komitmen karir memiliki skor dalam kategori tinggi. Didapatkan hasil berupa *mean* empiric dan *mean* hipoteti, sehingga bisa diketahui bahwa komitmen karir yang dimiliki oleh pekerja diperoleh karena karyawan yang memiliki akses dan kesempatan untuk pengembangan karir yang baik di dalam organisasi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Organisasi yang memiliki kebijakan yang mendukung *work-life balance* serta memberikan perhatian pada kebutuhan karyawan untuk mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Jika karyawan merasa ada kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka, hal ini dapat mempengaruhi persepsi mereka terhadap komitmen karir dan *Work Life Balance*.

Mengacu pada analisis yang sudah dijelaskan diatas, sehingga bisa didapatkan kesimpulan yaitu beban kerja dan komitmen karir terhadap *Work Life Balance* memiliki hubungan yang signifikan.

#### **F. Kelemahan**

Berlandaskan pelaksanaan penelitian ini, bisa dipaparkan kelemahan dari penelitian ini, antara lain:

Penyebaran skala tidak dilakukan peneliti langsung pada subjek, peneliti menyebar skala dilakukan melalui perantara dari pihak perusahaan dimana peneliti tidak terlibat secara langsung. Sehingga subjek mendapatkan hasil jumlah target yang kurang maksimal.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan bab sebelumnya, maka bisa didapatkan kesimpulan yaitu:

1. Hipotesis pertama, yaitu terdapat korelasi atau hubungan dari beban kerja dan komitmen karir terhadap *Work Life Balance* divisi penjualan PT. Sukun Wartono Indonesia.
2. Terdapat adanya hubungan positif diantaranya variabel beban kerja terhadap *Work Life Balance* secara signifikan. Jika diartikan, beban kerja yang tinggi membuat *Work Life Balance* meningkat, jika terjadi kebalikannya, beban kerja rendah maka *Work Life Balance* menurun. Oleh karena itu, hipotesis ke dua tidak diterima
3. Terdapat hubungan positif secara signifikan diantaranya variabel komitmen karir terhadap *Work Life Balance*. Jika diartikan komitmen karir yang tinggi membuat *Work Life Balance* meningkat. Jika terjadi kebalikannya, komitmen karir rendah maka *Work Life Balance* menurun.

#### **B. Saran**

Mengacu pada pelaksanaan penelitian ini, maka beberapa saran yang telah didapatkan, antara lain :

##### **1. Bagi Karyawan**

Karyawan yang telah menjadi subjek penelitian ini agar bisa mempertahankan komitmen karir yang sudah tinggi dan *Work Life Balance* yang sudah tinggi untuk menurunkan beban kerja yang tinggi dengan cara :

- a. Berusaha menjadikan karir yang ditekuni merupakan bagian penting dari jati diri sendiri.
- b. Tidak menjadikan target capaian dengan pengembangan diri.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti berikutnya yang mempunyai ketertarikan dengan penelitian yang melibatkan variabel *Work Life Balance*, variabel beban kerja, dan variabel komitmen karir, saran yang peneliti dapat berikan yaitu untuk menaruh perhatian pada variabel lainnya selain pada penelitian ini. Hal ini ditujukan supaya penelitian selanjutnya lebih kaya akan informasi serta bisa memberi manfaat untuk berbagai pihak.



## DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tena. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 67–77.
- Artiana, R. (2004). *Pengaruh Faktor kepribadian dan demografi terhadap komitmen karir*. <http://eprints.undip.ac.id/10172/>
- Ayang Nurma Diana. (2023). *Pengaruh Work Life Balance (WLB) dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi*. Universitas Lampung Bandar Lampung.
- Azwar, S. (2015). *Realibilitas dan Validitas*. Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Pustaka Belajar.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.460>
- Ballout, H. I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self-efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670. <https://doi.org/10.1108/13620430911005708>
- Carson, K. D., & Bedeian, A. G. (1994). Career commitment: Construction of a measure and examination of its psychometric properties. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 44, Issue 3, pp. 237–262). <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1017>
- Delecta, P. (2011). Issn : 0975-833X Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186–189.
- E. Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris, M. W. (2001). *Finding an Extra Day a week : The positive Influence of perceived job flexibility on work and family life balance*. Family Relation.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Hadi, S. (2015). *Statistik (pertama)*. Pustaka Belajar.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of

Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/25410>

McDonald, B. (2005). *This is author version of article published as: McDonald, Paula K. and Brown, Kerry and Bradley, Lisa M. (2005) Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. 20, 37–55.*

Ningsih, W. (2018). Hubungan Work Life Balance Dengan Komitmen Karir Pada Pekerja Sosial. In *Universitas Muhammadiyah Malang*. Universitas Muhammadiyah Malang.

Ponganan, A. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(3), 303–307. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i3.4810>

Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). *Work Life Balance : a Conceptual*.

Pratiwi, S. (2011). *Pengaruh Persepsi Kualitas Layanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Jakarta*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Beban Kerja (Work Load) Divisi Penjualan Di Pt. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ramadhani, M. (2012). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan – Kerja Terhadap Kesuksesan Karier (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.

Shortlan, S., Cummins, S. (2007). *Work Life Balance: Expatriates Reflect The International Dimension. Global Business and Organizational Excellence*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>

Tarwaka, S. H. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan kerja dan produktifitas (Pertama)*. UNIBA.

Ula, I. I., Susilawati, I. R., & Widyasari, S. D. (2019). Hubungan antara Career Capital dan Work-Life Balance pada Karyawan di PT. Petrokimia

Gresik. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 12(1), 13.  
<https://doi.org/10.18860/psi.v12i1.6391>

